

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION,  
Y COMPRIS ENTRETIEN, REPARATION, DEPANNAGE,  
DE MATERIEL AERAUQUE,  
THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET CONNEXES**

**SOMMAIRE**

|                                                                                    | <b>Pages</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>CHAPITRE I</b>                                                                  |              |
| <b>Application de la Convention Collective</b>                                     | <b>4</b>     |
| <b>Article I-1 : Objet</b>                                                         | <b>4</b>     |
| <b>Article I-2 : Champ d'application professionnel</b>                             | <b>4</b>     |
| <b>Article I-3 : Durée, dénonciation, révision</b>                                 | <b>4</b>     |
| <b>Article I-4 : Avantages acquis</b>                                              | <b>5</b>     |
| <b>Article I-5 : Interprétation de la convention</b>                               | <b>5</b>     |
| <b>Article I-6 : Commissions paritaires</b>                                        | <b>5</b>     |
| <b>Article I-7 : Conciliation</b>                                                  | <b>6</b>     |
| <b>Article I-8 : Dispositions diverses</b>                                         | <b>6</b>     |
| <b>Article I-9 : Information du personnel</b>                                      | <b>6</b>     |
| <b>Article I-10 : Extension</b>                                                    | <b>7</b>     |
| <b>CHAPITRE II</b>                                                                 |              |
| <b>Liberté d'opinion et droit syndical – Représentation du personnel</b>           | <b>7</b>     |
| <b>Article II-1 : Liberté d'opinion</b>                                            | <b>7</b>     |
| <b>Article II-2 : Congé de formation économique, sociale et syndicale</b>          | <b>7</b>     |
| <b>Article II-3 : Droit syndical</b>                                               | <b>7</b>     |
| <b>Article II-4 : Réunions syndicales</b>                                          | <b>7</b>     |
| <b>Article II-5 : Délégués du personnel</b>                                        | <b>8</b>     |
| <b>Article II-6 : Comité d'entreprise</b>                                          | <b>8</b>     |
| <b>Article II-7 : Préparation des élections</b>                                    | <b>8</b>     |
| <b>Article II-8 : Droit d'expression des salariés</b>                              | <b>9</b>     |
| <b>CHAPITRE III</b>                                                                |              |
| <b>Contrat de Travail – Conditions d'exécution – Salaires et appointements</b>     | <b>9</b>     |
| <b>Article III-1 : Embauchage</b>                                                  | <b>9</b>     |
| <b>Article III-2 : Essai</b>                                                       | <b>10</b>    |
| <b>Article III-3 : Emplois</b>                                                     | <b>10</b>    |
| <b>Article III-4 : Salaires</b>                                                    | <b>10</b>    |
| <b>Article III-5 : Ancienneté</b>                                                  | <b>11</b>    |
| <b>Article III-6 : Prime d'ancienneté</b>                                          | <b>12</b>    |
| <b>Article III-7 : Travail des jeunes</b>                                          | <b>12</b>    |
| <b>Article III-8 : Abattements d'âge pour les jeunes salariés</b>                  | <b>12</b>    |
| <b>Article III-9 : Changement de fonctions</b>                                     | <b>13</b>    |
| <b>Article III-10 : Modification de la situation personnelle du salarié</b>        | <b>13</b>    |
| <b>Article III-11 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers</b> | <b>13</b>    |
| <b>Article III-12 : Emploi des handicapés</b>                                      | <b>13</b>    |
| <b>Article III-13 : Emploi de personnel temporaire</b>                             | <b>13</b>    |

|                                                                                     |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>CHAPITRE IV</b>                                                                  |                 |
| <b>Durée du travail</b>                                                             | <b>13</b>       |
| <b>Article IV-1 : Heures supplémentaires</b>                                        | <b>13-14</b>    |
| <b>Article IV-2 : Service d'astreinte</b>                                           | <b>15</b>       |
| <b>Article IV-3 : Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés</b> | <b>15</b>       |
| <b>Article IV-4 : Jours fériés</b>                                                  | <b>15</b>       |
| <b>Article IV-5 : Congés annuels</b>                                                | <b>16</b>       |
| <b>Article IV-6 : Congés spéciaux de courte durée</b>                               | <b>17</b>       |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE V</b>                                                                   |                 |
| <b>Déplacements</b>                                                                 | <b>17</b>       |
| <b>Article V-1 : Frais de déplacement</b>                                           | <b>17</b>       |
| <b>Article V-2 : Temps de transport</b>                                             | <b>18</b>       |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE VI</b>                                                                  |                 |
| <b>Maladie – Accident – Prévoyance</b>                                              | <b>18</b>       |
| <b>Article VI-1 : Absences pour maladie ou accident</b>                             | <b>18</b>       |
| <b>Article VI-2 : Maintien de salaire Avenant n° 38</b>                             | <b>19-20</b>    |
| <b>Article VI-3 : Prévoyance</b>                                                    | <b>21</b>       |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE VII</b>                                                                 |                 |
| <b>Retraite</b>                                                                     | <b>21</b>       |
| <b>Article VII-1 : Départ en retraite</b>                                           | <b>21-22-23</b> |
| <b>Article VII-2 : Retraite complémentaire</b>                                      | <b>23</b>       |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE VIII</b>                                                                |                 |
| <b>Questions diverses</b>                                                           | <b>23</b>       |
| <b>Article VIII-1 : Obligations militaires</b>                                      | <b>23-24</b>    |
| <b>Article VIII-2 : Maternité</b>                                                   | <b>24</b>       |
| <b>Article VIII-3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail</b>                  | <b>24-25</b>    |
| <b>Article VIII-4 : Apprentissage et formation</b>                                  | <b>25-26</b>    |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE IX</b>                                                                  |                 |
| <b>Rupture du contrat</b>                                                           | <b>26</b>       |
| <b>Article IX-1 : Délai-congé</b>                                                   | <b>26</b>       |
| <b>Article IX-2 : Indemnité de congédiement</b>                                     | <b>26</b>       |
| <b>Article IX-3 : Recherche d'emploi</b>                                            | <b>27</b>       |
| <b>Article IX-4 : Licenciement collectif</b>                                        | <b>27</b>       |
| <br>                                                                                |                 |
| <b>CHAPITRE X</b>                                                                   |                 |
| <b>Dispositions spécifiques et complémentaires applicables aux cadres</b>           | <b>28</b>       |
| <b>Article X-1 : Période d'essai</b>                                                | <b>28</b>       |
| <b>Article X-2 : Modification du contrat de travail</b>                             | <b>28</b>       |
| <b>Article X-3 : Congés payés supplémentaires</b>                                   | <b>28</b>       |
| <b>Article X-4 : Conditions d'exécution du contrat de travail</b>                   | <b>28-29</b>    |
| <b>Article X-5 : Déplacements</b>                                                   | <b>29</b>       |
| <b>Article X-6 : Maladie – Prévoyance</b>                                           | <b>29</b>       |
| <b>Article X-7 : Délai-congé</b>                                                    | <b>29</b>       |
| <b>Article X-8 : Indemnités de congédiement</b>                                     | <b>29</b>       |
| <b>Article X-9 : Reclassement</b>                                                   | <b>30</b>       |
| <b>Article X-10 : Clause de non concurrence</b>                                     | <b>30</b>       |

|                                                                                                    |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>CHAPITRE XI</b>                                                                                 |              |
| <b>Classifications</b>                                                                             | <b>31-34</b> |
| <b>Section 1 : Définitions générales des niveaux et des échelons</b>                               | <b>31</b>    |
| <b>Section 2 : Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels</b> | <b>35</b>    |
| <b>Section 3 : Grille de positionnement des postes</b>                                             | <b>36-37</b> |
| <b>Annexe au Chapitre XI</b>                                                                       | <b>38</b>    |

#### **AVENANTS ET ACCORDS**

|                                                                                                                    |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| - <b>Avenant n°10 :</b>                                                                                            |              |
| <b>Commission Nationale Paritaire de l'emploi et de la Formation Professionnelle</b>                               | <b>38</b>    |
| <br>                                                                                                               |              |
| - <b>Accord du 07 décembre 2004 :</b>                                                                              |              |
| <b>Accord National relatif à la Formation Professionnelle<br/>    dans les entreprises de moins de 10 salariés</b> | <b>39-60</b> |
| <br>                                                                                                               |              |
| - <b>Accord national d'anticipation et d'incitation à la réduction du temps de travail</b>                         | <b>61-78</b> |
| <br>                                                                                                               |              |
| - <b>Accord « Compte Epargne Temps »</b>                                                                           | <b>79-84</b> |
| <br>                                                                                                               |              |
| - <b>Accord de Plan d'Epargne Interentreprises Froid, Cuisine, Conditionnement d'Air</b>                           | <b>84-97</b> |
| <br>                                                                                                               |              |
| - <b>Avenant n° 40 :</b>                                                                                           |              |
| <b>Relatif à la fixation des salaires minima,<br/>    des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte</b>    | <b>97-98</b> |

Extension d'un Texte Conventionnel :

Etendre un accord, c'est le rendre applicable à tous les salariés et obligatoire pour tous les employeurs appartenant au même secteur géographique et professionnel.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION,  
Y COMPRIS ENTRETIEN, REPARATION, DEPANNAGE  
DE MATERIEL AERAUQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET  
CONNEXES  
DU 21 JANVIER 1986**

**CHAPITRE I  
APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Article I-1  
OBJET**

La présente convention, conclue conformément au titre III du livre I du code du travail, règle les rapports entre les chefs d'entreprise dont l'activité est délimitée à l'article I-2 ci-dessous, et les salariés de toutes catégories (ouvriers, employés, techniciens, personnel de maîtrise et cadres).

Des dispositions complémentaires concernant les cadres font l'objet du chapitre X de la convention collective.

La convention collective s'applique également aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement des activités telles que fixées à l'article I-2, sous réserve des dispositions légales particulières relatives au travail des femmes et des jeunes.

**Article I-2  
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL  
(non étendu)**

Le champ d'application de la Convention vise, pour l'ensemble du territoire national y compris les départements d'Outre-mer, l'activité principale "Installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aérouique, thermique, frigorifique et connexes de la classe 292 F de la Nomenclature d'Activités Française".

Toutefois, les établissements dont l'activité principale est celle définie ci-dessus et qui appartiennent à une entreprise régie par une autre convention collective peuvent continuer à appliquer celle-ci.

Ils pourront cependant opter pour l'application de la présente convention nationale après accord avec les représentants des organisations syndicales signataires de cette convention nationale.

Pour l'application de cette disposition, il faut entendre par "Activité principale" celle à laquelle sont occupés le plus grand nombre de salariés.

**Article I-3  
DUREE, DENONCIATION, REVISION**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée de un an au minimum. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois. Pendant la durée de ce préavis les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-8 CT).

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, cette demande accompagnée de la proposition de révision souhaitée devra être mise à l'ordre du jour de la réunion paritaire la plus proche.

#### **Article I-4 AVANTAGES ACQUIS**

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

#### **Article I-5 INTERPRETATION DE LA CONVENTION**

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention, de ses annexes et de ses Avenants.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants chefs d'entreprises et salariés désignés par les signataires de la convention. De préférence, ses membres seront choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration des textes.

La commission se réunira dans la quinzaine qui suivra la demande de la partie la plus diligente adressée aux autres signataires et fera connaître sa réponse dans le délai maximum d'un mois. Les précisions apportées seront communiquées aux organisations signataires et au bureau des conventions collectives du ministère du travail.

#### **Article I-6 COMMISSIONS PARITAIRES**

Les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer huit jours à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles) leurs chefs d'entreprise de leur participation à ces commissions.

Les parties prendront éventuellement toutes mesures complémentaires pour faire face au surcroît d'heures de travail (transport et déplacement) que ces réunions paritaires pourraient provoquer. En outre, elles s'efforceront de trouver des mesures satisfaisantes en ce qui concerne les frais de déplacement qu'elles entraînent.

**Article I-7**  
**CONCILIATION**

Les différends individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée de représentants patronaux et d'un nombre égal de représentants salariés, désignés par les organisations signataires.

En cas de non conciliation devant une commission régionale, le différend sera porté devant la commission nationale de conciliation.

Ces commissions se réunissent dans le délai maximum de quinze jours. *Un représentant du ministère du travail peut être appelé à les présider (phrase non étendue).*

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni grève, ni lockout.

**Article I-8**  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

L'entrée en vigueur de la présente convention est fixée au : 1er Mars 1986.

Cette entrée en vigueur annule tous les textes, annexes et Avenants de la convention collective nationale signée du 23 Septembre 1974.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues et intéressant les signataires pourront faire l'objet d'Avenants, dans les conditions prévues pour les révisions à l'article I-3.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et Avenants, sera déposé en CINQ EXEMPLAIRES à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du code du travail.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L.132-9 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout chef d'entreprise qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra sa notification à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et sera signifiée aux parties signataires.

**Article I-9**  
**INFORMATION DU PERSONNEL**

Conformément aux articles L.135-7, 135-8, R.135-1, le chef d'entreprise procurera un exemplaire de la présente convention au comité d'entreprise, aux représentants du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, de même que tous Avenants. Un avis indiquant l'extension de ladite convention, et de ses Avenants, doit être affichés dans les lieux de travail et d'embauche ; un exemplaire de la convention collective y est tenu à la disposition du personnel.

**Article I-10  
EXTENSION**

La convention est étendue conformément aux dispositions des articles L.133-1 à L.133-17 du code du travail.

**CHAPITRE II  
LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL, REPRESENTATION DU PERSONNEL**

**Article II-1  
LIBERTE D'OPINION**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les chefs d'entreprise, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salarié ou de chef d'entreprise.

L'entreprise étant un lieu de travail, les chefs d'entreprise s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement, et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

**Article II-2  
CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

Des autorisations d'absence non imputables sur les congés payés sont accordées dans les conditions fixées par les articles L.451-1 à 5 du code du travail.

**Article II-3  
DROIT SYNDICAL**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Il est régi par les articles L.412-1 à L.412-21.

**Article II-4  
REUNIONS SYNDICALES**

Des autorisations d'absence pourront aussi être accordées, après préavis de trois jours au moins et dans la limite de six jours par an pour participer à des réunions syndicales d'information professionnelle ou à des congrès syndicaux.

Les salariés bénéficieront des modalités prévues à l'article II-2.

## **Article II-5 DELEGUES DU PERSONNEL**

Dans chaque établissement ayant occupé un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions fixées par les articles L.421-1 à L.426-1.

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale (phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L.424-4 alinéa 3 CT). Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. *De son côté, le chef d'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale (phrase non étendue).*

## **Article II-6 COMITE D'ENTREPRISE**

Dans les entreprises qui y sont assujetties par la loi, il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention pour les œuvres sociales gérées par ce comité fixée au minimum à 0,60 % du montant de la masse salariale brute, ainsi qu'une subvention de fonctionnement telle que prévue à l'article L.434-8 du code du travail (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 CT).

## **Article II-7 PREPARATION DES ELECTIONS**

Tous les ans (\*) pour l'élection des délégués du personnel et tous les deux ans pour l'élection des membres du comité d'entreprise, le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage en vue de l'organisation de ces élections.

*\* L'article L 423-16 du Code du Travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 20 décembre 1993, selon lequel les délégués du personnel sont élus pour 2 ans, a un caractère d'ordre public absolu. Ces dispositions prévalent en conséquence, sur celles d'une Convention Collective prévoyant l'élection annuelle des délégués du personnel (Cass. Soc., 8 Novembre 1994)*

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, dans les principes généraux du droit électoral et suivant les dispositions légales et réglementaires, conformément aux articles L.433-1 à L.433-14 et L.423-1 à L.423-18 du code du travail ; les organisations syndicales intéressées sont invitées en même temps par le chef d'entreprise à établir la liste de leurs candidats.

Le nombre de délégués titulaires et celui des suppléants est déterminé par la législation en vigueur à la date du scrutin ; il peut être également précisé entre les partenaires dans le cadre du protocole d'accord au sein de l'entreprise.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront fixées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.



La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence (alinéa étendu sous réserve de l'application de des articles L.423-12 alinéa 2 et L.433-9 alinéa 2 CT).

Toutes dispositions pratiques seront prises pour assurer et faire respecter le secret du vote et du scrutin.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

## **Article II-8 DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail : cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise (article L.461-1 à 5 du code du travail).

## **CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL – CONDITIONS D'EXECUTION SALAIRES ET APPOINTEMENTS**

### **Article III-1 EMBAUCHAGE**

L'embauchage s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, les chefs d'entreprise faisant notamment connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'agence nationale pour l'emploi. Ils pourront à toute époque recourir à l'embauchage direct.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, en priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers et collaborateurs déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi.

Tout embauchage donnera lieu à une visite médicale, le contrat de travail ne deviendra en outre définitif qu'après déclaration d'aptitude qui devra obligatoirement être notifiée avant la fin de la période d'essai.

Chaque engagement sera confirmé, avant la prise de fonctions, par une lettre identifiée stipulant :

- date d'entrée,
- fonctions,
- coefficient,
- lieu et horaire de travail,
- éléments et montant de la rémunération réelle avec indication de la base mensuelle, 169 heures (\*), si l'horaire de l'entreprise est supérieur à 39 heures hebdomadaires (\*),
- indications des avantages annexes, le cas échéant,
- durée de la période d'essai réciproque,
- indication de la convention collective à laquelle le salarié est soumis,
- conditions particulières, le cas échéant.

\* 151, 667 heures mensuelles et 35 heures hebdomadaires depuis les lois 98-461 du 13 juin 1998 et 2000-37 du 19 janvier 2000

### **Article III-2 ESSAI**

(Modifié par l'Article 5 de l'Avenant 24) Le contrat de travail n'est considéré comme conclu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux 1 et 2,
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4,
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux 5, 6 et 7.

Les parties ont la possibilité pendant cette période de se séparer sans préavis ni indemnité. La période d'essai peut être renouvelée une fois au plus, après accord des parties, pour une même durée.

L'employeur doit aviser le salarié de son intention de renouveler la période d'essai avant le terme de celle-ci.

### **Article III-3 EMPLOIS**

Le personnel visé par la présente convention est réparti entre les emplois figurant au chapitre XI.

### **Article III-4 SALAIRES**

(Voir Avenant 32 annexé)

Les salaires minima correspondants font l'objet d'accords paritaires et sont fixés par Avenant.

Une commission nationale mixte paritaire se réunira deux fois par an, tous les six mois, pour étudier l'évolution des salaires. L'une de ces réunions étant de plus consacrée à l'examen de la situation économique et sociale dans la branche au sens de l'article L.132-12 2ème alinéa du code du travail.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L.132-2), le chef d'entreprise engage chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (L.132-27).

Le personnel est payé une fois par mois. Il aura la possibilité d'obtenir des acomptes correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Conformément aux lois et règlements en vigueur, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre les hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les salaires minima garantis et la classification prévus à la présente convention collective tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, toutes les conditions nécessaires d'hygiène et de sécurité ayant été prises, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions demeurant malgré tout particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des salariés qui les exécutent.

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- Conditions de travail particulièrement pénibles, etc.,
- Risques de maladies, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque entreprise, après consultation des représentants du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes.

**Article III-5**  
**ANCIENNETE**  
(Modifié par Avenant 13 bis)

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses Avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs de toute nature dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde ou pour démission.

A compter de l'entrée en vigueur du présent Avenant les périodes de stage, d'intérim, de contrat à durée déterminée ou de contrat emploi-formation précédant immédiatement l'embauche seront prises en compte au titre de l'ancienneté.

**Article III-6**  
**PRIME D'ANCIENNETE**  
(Article 5 de l'Avenant 32)

Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par une valeur fixée à 4,94 €. En cas de temps partiel, cette base est établie au prorata du temps de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté. Sur la base ainsi établie, la prime est égale à un pourcentage fixé à :

4 % après 3 ans d'ancienneté,  
6 % après 5 ans d'ancienneté,  
7 % après 6 ans d'ancienneté,  
8 % après 7 ans d'ancienneté,  
9 % après 8 ans d'ancienneté,  
10 % après 9 ans d'ancienneté,  
12 % après 10 ans d'ancienneté,  
13 % après 11 ans d'ancienneté,  
14 % après 12 ans d'ancienneté,  
15 % après 13 ans d'ancienneté,  
16 % après 14 ans d'ancienneté,  
18 % après 15 ans d'ancienneté.

**Article III-7**  
**TRAVAIL DES JEUNES**

Conformément à l'article I-1 de la présente convention, les conditions particulières de travail des jeunes sont soumises aux dispositions légales en vigueur. Il est expressément rappelé que les jeunes salariés sont sous surveillance médicale particulière.

Dans le cas le justifiant, les jeunes salariés bénéficieront des dispositions en vigueur relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

**Article III-8**  
**ABATTEMENTS D'AGE POUR LES JEUNES SALARIES**

Pour le personnel de moins de dix-huit ans, les salaires peuvent supporter les abattements d'âge suivants :

*De seize à dix-sept ans :*

- à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : **20%** du salaire minimum conventionnel.
- après six mois de pratique : **0%**.

*De dix-sept à dix-huit ans :*

- à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : **10%** du salaire minimum conventionnel.
- après six mois de pratique : **0%**.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de dix-huit ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

**Article III-9**  
**CHANGEMENT DE FONCTIONS**

Lorsqu'il y a changement de fonctions entraînant une modification de salaire ou de classification, ce changement fait l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Dans le cas d'une acceptation et si le chef d'entreprise ne peut maintenir sa rémunération précédente au salarié faisant l'objet de la modification notifiée, cette rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la modification.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant le fait du salarié, mais du chef d'entreprise, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article des articles L.122-6 et L.122-14 et suivants CT).

**Article III-10**  
**MODIFICATION DE LA SITUATION PERSONNELLE DU SALARIE**

Dans le cas de changements intervenant dans la situation personnelle du salarié qui entraînent une modification des obligations du chef d'entreprise, le salarié devra informer ce dernier de la nature du changement en apportant toutes pièces justificatives à l'appui.

**Article III-11**  
**EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIES FRANÇAIS ET ETRANGERS**

Les employeurs veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi, et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

**Article III-12**  
**EMPLOI DES HANDICAPES**

Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

**Article III-13**  
**EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE**

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

**CHAPITRE IV**  
**DUREE DU TRAVAIL**

**Article IV-1**  
**HEURES SUPPLEMENTAIRES**  
(Modifié par Avenant 31)

Les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

## **1. Définition**

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes.

## **2 Contingent annuel**

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront être effectuées qu'après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, des délégués du personnel et accord de l'inspection du travail.

## **3 Repos de remplacement**

Sans préjudice de la législation sur le repos compensateur légal visé à l'article 3.4 ci-après et par dérogation aux dispositions de l'article L.212-5 du Code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir après consultation des salariés concernés de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

Dans, cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos;
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable.
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines.

## **4 Repos compensateur obligatoire**

Dans les entreprises de plus de 10 salariés (\*) chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires libre fixé à l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, chaque heure supplémentaire effectuée dans l'année au delà du contingent autorisé tel que fixé par l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 % pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés (\*), et 100 % pour les entreprises de plus de 10 salariés (\*).

Ce repos doit obligatoirement être pris par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

\* 20 salariés depuis la loi 2003-47 du 17 janvier 2003

**Article IV-2**  
**SERVICE D'ASTREINTE**  
(Modifié par l'Article 1 de l'Avenant 24)

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et reste à la disposition de l'employeur en dehors de son lieu de travail pour satisfaire une éventuelle demande d'intervention sur une installation intérieure ou extérieure à l'entreprise tout en pouvant vaquer à des occupations personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif.

L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 0,15 fois la valeur du point en vigueur pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 h d'astreinte.

Les heures passées, le cas échéant, en intervention sont rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et constituent du travail effectif.

**Article IV-3**  
**TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**  
(modifié par l'article 3 de l'Avenant 30)

(extension de cet article sous réserve de l'application des articles L.213-2 à L.213-4 CT selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L.213-2 CT ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L.213-4 CT).

Lorsque les salariés sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour) par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 21 heures le soir et 6 heures le matin donnent lieu aux majorations légales éventuelles pour heures supplémentaires et à un repos de 50% à prendre dans un délai raisonnable ou à une majoration exceptionnelle de 50% du taux horaire de base.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure payé est accordé pour le casse-croûte.

Lorsque les salariés sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié, les heures de travail effectuées sont majorées dans des conditions identiques.

Toutefois, les heures de travail effectuées de nuit les dimanches et les jours fériés (entre 0 heure et 6 heures le matin et entre 21 heures et 24 heures le soir) ouvrent droit à une majoration exceptionnelle complémentaire au travail de nuit de 10% du salaire de base du salarié.

**Article IV-4**  
**JOURS FÉRIÉS**  
(Modifié par l'Article 2 de l'Avenant 24)

Les jours fériés sont chômés dans la limite de 10 jours par an sans que cela entraîne de baisse de rémunération. Les jours fériés travaillés sont payés dans les conditions prévues par la loi pour la journée du 1er mai.

Les jours fériés payés et non travaillés ne sont pas décomptés dans le temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires à l'exception du 1er mai.

## **Article IV-5 CONGES ANNUELS**

La durée des congés annuels est fixée à trente jours ouvrables pour les salariés ayant une année de travail effectif ou assimilé dans l'entreprise au cours de la période légale de référence.

L'indemnité correspondante est égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence. Elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il devra notamment être tenu compte du salaire atteint pendant la période précédant le congé et la durée effective du travail.

- a. Pour le personnel n'ayant pas une année de présence au 1er Juin, ou n'ayant pas travaillé de manière continue pendant la période de référence (1er Juin - 31 Mai), le congé est calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de présence ou assimilé.
- b. La période légale du congé principal annuel va du 1er Mai au 31 Octobre. Les dates de fermeture ou de départ sont communiquées aux intéressés avant le 1er Mars de chaque année.
- c. Hors le cas de fermeture de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par le chef d'entreprise avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par le chef d'entreprise sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.  
En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus et au plus de vingt-quatre jours compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Si le fractionnement du congé principal des vingt-quatre jours est à l'initiative du chef d'entreprise, il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.
- d. A l'intérieur de la période des congés ci-dessus déterminée, l'ordre de départ est fixé par le chef d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.
- e. Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.
- f. Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes militaires obligatoires, la maladie et les accidents du travail dûment constatés, les congés de maternité, les permissions exceptionnelles de courte durée définies à l'article IV - 7 accordées au cours de l'année, ainsi que celles prévues par les lois et règlements en vigueur, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des droits au congés annuels.

Toutefois, le total des absences au titre de la maladie ne doit pas dépasser trois mois.



- g. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.
- h. Si un des jours fériés convenus à l'article IV - 5 tombe un jour ouvrable pendant la période du congé, le droit est prolongé d'autant et ce jour sera payé en plus du congé payé.
- i. Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 Avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est à dire vivant au foyer et âgé de moins de quinze ans au 30 Avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas six jours.
- j. Des congés supplémentaires payés seront accordés aux salariés sur les bases suivantes :
- un jour de congé supplémentaire après vingt ans d'ancienneté,
  - deux jours de congé supplémentaire après vingt-cinq ans d'ancienneté,
  - trois jours de congé supplémentaire après trente ans d'ancienneté.

#### **Article IV-7 CONGES PAYES SPECIAUX DE COURTE DUREE**

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur cinq jours. Cette durée sera portée à cinq jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur cinq jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : quatre jours ouvrables ;
- décès d'un descendant (autre que l'enfant) ou d'un ascendant, ainsi que des beaux-parents : trois jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur, ainsi que d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : deux jours ouvrables ;
- stage de présélection militaire : jusqu'à concurrence de trois jours ouvrables.

A ces jours de congés pour événements familiaux prévus par la convention collective, s'ajoute le congé de naissance ou d'adoption prévu par la loi et payé suivant les dispositions légales.

Ce congé peut être fractionné.

### **CHAPITRE V DEPLACEMENTS**

#### **Article V-1 FRAIS DE DEPLACEMENT**

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge du chef d'entreprise.

Pour tout repas pris à l'extérieur du fait d'un déplacement par nécessité de service, le salarié sera remboursé sous forme d'une indemnité forfaitaire ou sur justificatif dans les limites prévues par la législation en vigueur ou suivant les modalités habituelles de l'entreprise.

En ce qui concerne les longs déplacements, les frais de repas et de logement seront payés directement par l'entreprise à l'établissement retenu par elle ou remboursés sur justification ou par forfait dans les limites prévues par la réglementation en vigueur ou suivant les modalités habituelles de l'entreprise.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger, un accord préalable entre le salarié et le chef d'entreprise précisera ces conditions.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de sécurité sociale et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, le chef d'entreprise devra prévoir des garanties suffisantes concernant les risques maladies, accidents ou décès.

Pour un déplacement de plus de cinq jours ouvrables, le salarié devra être informé dans un délai qui ne soit pas inférieur à trois jours ouvrables.

**Article V-2**  
**TEMPS DE TRANSPORT**  
(Modifié par l'Article 4 de l'Avenant 24)

- Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et inversement, n'est pas considéré comme du temps de travail et ne donne pas lieu à indemnisation,
- Le temps de trajet entre l'entreprise ou l'établissement de rattachement et le lieu d'intervention, et inversement, est considéré comme du temps de travail effectif,
- Le temps de trajet entre deux lieux d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif,
- Le temps de trajet entre le domicile et un lieu d'intervention, et inversement, sans passage à l'entreprise, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, au delà de 45 minutes par trajet, il est indemnisé sur la base du salaire horaire réel.

Les frais réellement engagés à la charge de l'entreprise sont payés après présentation éventuelle d'un bordereau justificatif tenant compte des moyens de transport les mieux appropriés et les plus économiques.

En cas de déplacement de nuit, le paiement de la couchette sera à la charge du chef d'entreprise. Une avance pour frais de déplacement sera faite à ceux qui en feront la demande.

S'il est fait usage, avec autorisation expresse du chef d'entreprise, de véhicules personnels, le remboursement des frais de transport s'effectue sous forme d'indemnités kilométriques. Les taux de ces indemnités seront au moins conformes à ceux obtenus dans le barème des prix de revient kilométriques publié au bulletin officiel de la direction générale des impôts.

**CHAPITRE VI**  
**MALADIE – ACCIDENTS – PREVOYANCE**

**Article VI-1**  
**ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT**

Toute absence doit être justifiée dans le délai de trois jours, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ce délai autorise le chef d'entreprise à prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas, pendant six mois, une cause de rupture.

Après cette période toute rupture éventuelle de contrat devra respecter les dispositions de l'article L.122.14.3 du code du travail.

Le cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle est régi par les articles L.122.32.1 et suivants du Code du Travail.

Lorsqu'après le délai fixé ci-dessus le chef d'entreprise sera dans l'obligation de remplacer définitivement un salarié absent pour maladie ou accident, il devra respecter la procédure légale de licenciement prévue aux articles L.122.14 et suivants du Code du Travail.

Le chef d'entreprise devra verser au salarié, dont le contrat aura été rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

Il percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions prévues à la présente convention si la cause de cette résiliation est indépendante de la maladie ou de l'accident.

L'employeur a la possibilité de faire effectuer contre-visite par un médecin de son choix le salarié qui bénéficiera des prestations du régime de prévoyance pendant son indisponibilité. L'intéressé sera informé de cette contre-visite et pourra la refuser.

Mais il perdra alors automatiquement son droit aux prestations ci-dessous définies.

**Article VI-2**  
**Maintien de salaire**  
Avenant n°38

*1- Principe général*

On entend par maintien de salaire, le fait par l'employeur d'assurer le paiement de la rémunération nette à payer du salarié pendant 45 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient professionnels ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la double condition :

- que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence),
- et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt, doit conduire ce dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler et définie comme suit :

Le salaire de référence pris en compte est égal à la somme du salaire brut perçu au cours des 12 mois complets précédant la date de l'arrêt de travail et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges.

En cas de période de référence incomplète, le maintien de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

L'employeur assurera le maintien de salaire au salarié pour la période du 1<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> jour d'arrêt.  
Dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la Sécurité Sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et ce jusqu'au 45<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1<sup>er</sup> au 45<sup>ème</sup> jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la Sécurité Sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de maintien de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50% à compter du quatrième jour, si l'assuré est en état de récidive et sauf si ce dernier est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une contestation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutirait à un versement complet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément employeur sera régularisé.

## *2- Remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance*

A compter du 16<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu, l'organisme assureur et gestionnaire de prévoyance, rembourse à l'employeur une période d'arrêt de travail dans la limite de 30 jours consécutifs maximum, comme suit :

L'organisme de prévoyance organise le remboursement à l'employeur d'une partie de son obligation de maintien de salaire lorsqu'un salarié est en arrêt de travail suite à maladie ou accident, professionnels ou non, dans les conditions suivantes :

✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale.

Ce remboursement à l'employeur est accordé à compter du 16<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu indemnisé par l'employeur, quelle qu'en soit la cause. Il cesse dès que s'arrête cette même obligation de maintien de salaire par l'employeur, et au plus tard au 45<sup>ème</sup> jour après la date de début de l'arrêt.

### **Article VI-3 Prévoyance**

Lorsqu'un arrêt de travail est supérieur à 45 jours, les modalités d'indemnisation par les organismes de prévoyance sont celles définies par le régime de prévoyance prévu à la présente convention collective nationale et couvrant les prestations suivantes :

- Incapacité temporaire/Maternité/Paternité/Adoption
- Invalidité
- Incapacité permanente
- Décès : capital et rente éducation

## **CHAPITRE VII RETRAITE**

### **Article VII-1 DEPART EN RETRAITE Avenant 33 du 07 décembre 2004**

#### **1/ Mise à la retraite avant 60 ans**

a) *La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur* d'un salarié pour lequel l'âge minimum fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation,
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- conclusion, avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail,
- éviter un licenciement au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

*b) Délai de prévenance*

Il sera de 3 mois.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

*c) Indemnité de mise à la retraite*

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3 dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, le montant de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 7 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même assiette de rémunération que l'indemnité de licenciement.

**2/ Mise à la retraite entre 60 et 65 ans**

*a) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur*, d'un salarié ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du même code et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation,
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- conclusion, avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail,
- éviter un licenciement au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

*b) Délai de prévenance*

Il sera de 3 mois.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

*c) Indemnité de mise à la retraite*

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3 dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, le montant de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 7 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même assiette de rémunération que l'indemnité de licenciement.

**3/ Départ à l'initiative du salarié**

*a) La cessation du contrat de travail à durée indéterminée* à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension vieillesse ne constitue pas une démission.

*b) Délai de prévenance*

Il sera de 1 mois minimum.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

*c) Allocation*

Le salarié qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui prend sa retraite reçoit une allocation de fin de carrière, dont le montant est fixé comme suit :

- dix ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire,
- quinze ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- vingt ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire,
- vingt cinq ans d'ancienneté : 3 mois de salaire,
- trente ans d'ancienneté : 3 mois et demi de salaire,
- trente-cinq ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même assiette de rémunération que l'indemnité de licenciement.

**Article VII-2  
RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Il est rappelé que les entreprises dans le champ d'application de la présente convention doivent adhérer à un régime de retraite complémentaire pour leurs salariés, ce depuis le 1er Avril 1962 et au taux minimum de 4 % (60 % employeur – 40 % salarié), étant entendu que la possibilité existe au sein des entreprises de négocier un taux différent.

**CHAPITRE VIII  
QUESTIONS DIVERSES**

**Article VIII-1  
OBLIGATIONS MILITAIRES**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, le chef d'entreprise devra suivre la procédure de licenciement et accorder à l'employé l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement (étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-19 CT).

Il en sera de même si pendant la durée du service, le chef d'entreprise utilise la faculté de licencier les bénéficiaires.

#### **Article VIII-2 MATERNITE**

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales en vigueur.

La salariée en congé de maternité prénatal et postnatal, c'est à dire six semaines avant et dix semaines après l'accouchement, percevra pendant cette période, au titre du régime de prévoyance prévu au chapitre VI, la totalité de ses appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité Sociale.

Les salariées qui, attendant un enfant, ne peuvent continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément un poste comportant une rémunération moindre, ne subissent pas de déduction de salaire de ce fait.

#### **Article VIII-3 HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans chaque entreprise, les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaire et lavabos, sont mis à la disposition du personnel, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.



La médecine du travail s'exerce conformément aux articles L.241-1 et suivants.

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

Une visite de reprise est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois semaines pour maladie non professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les convocations à ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation absolue de s'y présenter.

Toutes mesures doivent être prises pour éviter les causes d'accident ou d'intoxication.

Les chefs d'établissements sont tenus de prendre toute mesure pour que les dispositifs de protection individuelle soient effectivement utilisés.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs et accessoires de sécurité et de prévention mis à leur disposition (vêtement de protection isothermique, etc.).

En cas de danger constaté par le salarié, il peut interrompre son travail dans les conditions prévues par la loi (article L.231-8 et suivants).

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. *Cette formation peut-être :*

- *Soit proposée par l'employeur. Elle est alors assurée par un organisme agréé ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise. Elle fait l'objet d'une consultation dans le cadre du plan de formation. Le coût du maintien de salaire et des charges sociales ainsi que les différents frais inhérents à cette formation s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.*
- *Soit proposée par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT, à raison de :*
  - *2 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés ;*
  - *3 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés (non étendu).*

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent remplir les conditions requises par les textes législatifs et réglementaires pour les établissements de 300 salariés et plus. L'intéressé bénéficie alors du maintien de son salaire, de la prise en charge du coût de la formation et des frais de transport dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus.

Ces dépenses, ainsi que les charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

#### **Article VIII-4 APPRENTISSAGE ET FORMATION**

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise, des salariés.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui sont mis à leur disposition et ceux qui pourraient l'être (particulièrement les cours de perfectionnement professionnel existants et les possibilités offertes par la formation continue).

En outre les parties signataires s'engagent à se rencontrer afin d'élaborer en commun, sous forme d'Avenant à la convention collective, les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle dans la branche d'activité.

## **CHAPITRE IX RUPTURE DU CONTRAT**

### **Article IX-1 DELAI-CONGE**

A l'issue de la période d'essai et hors le cas de faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés classés aux niveaux 1-2,
- deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3-4,
- trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5-6-7.

Au-delà de deux ans d'ancienneté, telle que la définissent la loi et la présente convention, le délai-congé en cas de licenciement ne peut être inférieur à deux mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

En tout état de cause, le congé doit être signifié ou confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Le chef d'entreprise devra verser au salarié dont le contrat aura été rompu par nécessité de remplacement à la suite d'une absence pour longue maladie une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

### **Article IX-2 INDEMNITES DE CONGEDIEMENT**

Tout salarié non cadre, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de congédiement dans les conditions suivantes (en dixièmes de mois) :

- ancienneté de un an à moins de cinq ans : un dixième par année depuis la date d'entrée,
- ancienneté de cinq ans à moins de quinze ans : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée,
- ancienneté de quinze ans et plus : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée + un dixième à partir de quinze ans.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même chef d'entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée par application des règles énoncées ci-dessus en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité sera calculée soit sur la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence, soit sur la moyenne des trois derniers mois de présence, le calcul le plus avantageux pour le salarié étant retenu.

La rémunération brute prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

### **Article IX-3 RECHERCHE D'EMPLOI**

Pendant la période du délai-congé, le salarié peut, dans la limite de cinquante heures par mois, s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Elles peuvent d'un commun accord écrit être groupées en une ou plusieurs fois. Le salarié licencié qui, lorsque la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi, peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur.

Dans ce cas, il percevra le salaire et les indemnités correspondant à la période effective de travail dans l'entreprise.

En cas de démission, le salarié pourra bénéficier des heures de recherche d'emploi, mais celles-ci ne seront pas rémunérées.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un temps d'absence pour recherche d'emploi. La détermination de ce temps se fera par application d'un prorata aux deux heures en vigueur pour le travail à temps complet rapporté au temps de travail prévu par le contrat du salarié concerné. Le salarié ne pourra s'absenter que par heure entière.

### **Article IX-4 LICENCIEMENT COLLECTIF**

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 étendu le 11 avril 1972, et des Avenants du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986, il est décidé que dans le cas où une réduction d'activité serait envisagée par l'employeur, celui-ci consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sur des mesures qu'il compte prendre pour éviter ou limiter les licenciements et fera connaître la suite donnée aux avis.

Les salariés licenciés auront pendant un an, à compter de la date de leur licenciement, une priorité de réembauche. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront manifester le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre dans un délai de six jours ouvrables par lettre recommandée à l'offre qui leur serait faite.

**CHAPITRE X**  
**DISPOSITIONS SPECIFIQUES ET COMPLEMENTAIRES**  
**APPLICABLES AUX CADRES**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux 6 et 7.

**Article X-1**  
**PERIODE D'ESSAI**

En complément de l'article III-2, la période d'essai normale est de trois mois.

Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette prolongation soit acceptée de part et d'autre et qu'elle n'excède pas trois mois. La durée totale doit être fixée dans la lettre d'engagement.

Après un mois de période d'essai, le préavis réciproque est de quinze jours pour les périodes d'essai de trois mois, et d'un mois pour les périodes d'essai supérieures à trois mois.

**Article X-2**  
**MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Tout élément substantiel pouvant modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit.

Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

Le cadre dispose d'un délai d'un mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée.

**Article X-3**  
**CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES**

En complément des dispositions de l'article IV-6, le cadre bénéficiera de congés payés supplémentaires payés sur les bases suivantes :

- un jour de congé supplémentaire après un an de présence,
- deux jours de congé supplémentaires après deux ans de présence,
- quatre jours de congé supplémentaires après trois ans de présence,
- cinq jours de congé supplémentaires après cinq ans de présence.

**Article X-4**  
**CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les appointements des cadres peuvent être établis :

- soit comme pour les autres catégories à régime d'appointements mensuels en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- soit par forfait global incluant notamment des variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

En cas de réduction d'horaire compensée dans l'entreprise ou l'établissement, il pourra être octroyé au personnel forfaité, soit un congé de remplacement, soit une indemnité de remplacement, correspondant l'un et l'autre à la réduction d'horaire et ce, avec l'accord des deux parties.

Dans la mesure du possible, priorité sera donnée au congé de remplacement.

En cas de travail ou de déplacement exceptionnel effectué à la demande de l'employeur et intervenant de nuit ou de jour habituellement non ouvré et non prévu dans les services habituels de permanence, il sera accordé à l'intéressé :

- a. Le règlement des majorations pour heures supplémentaires
- b. Un repos d'une durée proportionnelle au dépassement inhabituel d'horaire, à raison, d'une demi-journée par tranche de quatre heures de travail exceptionnel.

Ce repos devra être pris dans les douze mois qui suivent l'ouverture de son droit.

#### **Article X-5 DEPLACEMENTS**

En complément des dispositions de l'article V-1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit avec accord de l'intéressé sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

#### **Article X-6 MALADIE PREVOYANCE**

Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu à l'article VI-2 de la présente convention.

#### **Article X-7 DELAI CONGE**

Pour les modalités d'application, se reporter à l'article IX-1.

#### **Article X-8 INDEMNITES DE CONGEDIEMENT**

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article IX-2.

Les modalités particulières aux cadres sont indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mois :

- de 1 à 7 ans révolus : 2/10ème par année depuis la date d'entrée,
- de 8 à 15 ans révolus : 4/10ème par année depuis la date d'entrée,
- 16 ans et plus 6/10ème par année depuis la date d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins six mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le premier versement ne devra pas être inférieur au montant de l'indemnité prévue par les textes pris en application du code du travail sur le congédiement.

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à trois mois de salaire.

Le règlement du solde sera payé dans un délai de trois mois.

#### **Article X-9 RECLASSEMENT**

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article X-8 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son déclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le deuxième employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit au total à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son deuxième licenciement.

#### **Article X-10 CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte volontairement ou non puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée d'un an et doit faire l'objet d'une clause précisant la délimitation géographique dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de nonconcurrency, une indemnité mensuelle spéciale égale aux cinq dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

Le chef d'entreprise, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir par écrit ce dernier dans les trente jours qui suivent la date de présentation de la lettre recommandée signifiant la rupture du contrat de travail ou la décision du cadre.

## CHAPITRE XI CLASSIFICATIONS

### SECTION 1 DEFINITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES ECHELONS

La référence aux niveaux de qualification de l'éducation nationale n'exclut pas tous les autres modes de formation (théorique et pratique) permettant d'acquérir des connaissances équivalentes.

| NIV. | DEFINITION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ECH. | COEF. | DEF. DES ECHELONS                                                                                                                                                                                                             | NIVEAU CONNAISSANCES                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I    | D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes obligatoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie conformément à des procédures indiquées.                                                                                                                                          | A    | 176   | Exécution d'opérations ou de travaux faciles et élémentaires ne nécessitant pas de connaissances de base sans vérifications particulières, avec mise au courant ne dépassant pas quelques heures.                             | Pour les 3 échelons du niveau I : Niveau VI de l'éducation nationale (personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire).                                                                                                                                |
|      | Contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieure.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | B    | 181   | Exécution d'opérations ou de tâches simples, en fonction d'exigences ou d'instructions élémentaires bien définies, interventions limitées à des vérifications de conformité. Temps d'adaptation ne dépassant pas une semaine. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | C    | 186   | Travail caractérisé par l'exécution de tâches diverses combinées et successives nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Temps d'adaptation : 1 mois.                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| II   | D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre. Contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieure. | A    | 195   | Travail réalisé à partir d'instructions reçues nécessitant des connaissances professionnelles spécifiques. L'intéressé doit préparer et régler ses moyens d'exécution ou faire face à des difficultés classiques.             | Pour les 3 échelons du niveau II : niveau V et V bis de l'éducation nationale.<br><br>Personnel ayant 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle (CAP, BEP, détenteur du CFPA) ou possédant des connaissances équivalentes. Le classement tient compte dans les échelons, de l'expérience de l'intéressé. |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | B    | 205   | Comme pour II-a, mais les instructions de travail écrites ou orales sont appuyées par des dessins, schémas ou autres documents d'exécution. Les erreurs se manifestent rapidement.                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | C    | 210   | Comme pour II-b. L'intéressé doit contrôler ses résultats.                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>III</b> | D'après les instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, exécution de travaux comportant :<br>- l'analyse et l'exploitation simple d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué,<br>- l'exécution de travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut coordonner en fonction de l'objectif à atteindre.<br>Eventuellement responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre<br>Contrôle direct d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. | <b>A</b> | <b>225</b> | Exécution d'opérations commerciales techniques ou administratives très qualifiées, dont certaines délicates et complexes selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent plus qualifié. Etablissement de documents ou comptes rendus par transcription des données recueillies au cours du travail. | Pour les 3 échelons du niveau III : niveau IV de l'éducation nationale (ou niveau V). Personnel détenteur du brevet professionnel ou brevet de technicien, ou baccalauréat de technicien ou CFPA 2ème degré, ou BAC professionnel. Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle de l'intéressé. |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>B</b> | <b>235</b> | Idem à III-a mais avec exécution de manière autonome selon un processus déterminé d'une suite d'opérations (prélèvements et analyses des données, montage et essais d'appareillage), établissement de comptes rendus ou documents détaillés.                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>C</b> | <b>245</b> | Idem à III-b et l'exécution d'opérations de spécialités connexes et d'opérations inhabituelles, généralement interdépendantes. Dans les techniques spécifiques. Les comptes rendus ou documents établis pourront être complétés par des propositions constructives.                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>IV</b>  | D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées en laissant une certaine initiative, sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Possibilité d'avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.                                                                                                      | <b>A</b> | <b>260</b> | Doit faire preuve d'initiative, d'autonomie relative et du sens des responsabilités. Met en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.                                                                                                                                            | Pour les 3 échelons du niveau IV : niveau V et V bis de l'éducation nationale. Sont classés dans cet échelon les titulaires d'un BTS (voir annexe).                                                                                                                                                                             |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>B</b> | <b>280</b> | A les mêmes responsabilités et rôles que le précédent, mais adapte les méthodes et propose éventuellement des solutions nouvelles.                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>C</b> | <b>300</b> | Idem à IV-b, mais peut apporter des modifications importantes aux méthodes, procédés et moyens.                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |          |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>V</b>  | D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cadre de problèmes nouveaux, assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intervention de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, ainsi que du coût des solutions proposées le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits moyens ou produits comportant à un degré variable selon l'échelon une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Généralement, responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre. Grandes responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. | <b>A</b> | <b>320</b> | Recherche la solution adéquate pour répondre dans les meilleures conditions à l'objectif défini, en procédant à des adaptations et à des modifications cohérentes et compatibles entre elles, en recourant, en cas de difficultés, à l'autorité technique ou hiérarchique compétente.                    | Pour les 3 échelons du niveau V : Niveau III de l'éducation nationale. Sont classés à ce niveau les Assimilés Cadres (E.T.A.M.).                                                                                 |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>B</b> | <b>340</b> | Idem à l'échelon V-a, en outre assure un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques différentes. Il doit rechercher, proposer, adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.                                   |                                                                                                                                                                                                                  |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>C</b> | <b>365</b> | Idem à V-b, mais doit être capable - en outre - de proposer des spécifications complétant les objectifs définis initialement et d'élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>VI</b> | A partir d'une politique définie et d'objectifs généraux, il assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ses fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation. Elles nécessitent des qualités d'animation (et/ou) d'encadrement. Elles comportent une autonomie permettant de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes les solutions nouvelles. Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>A</b> | <b>390</b> | L'activité est caractérisée par l'animation et la coordination des personnels placés sous son autorité. Il participe à la définition des objectifs de son secteur. Lorsqu'il n'y a pas de responsabilité de commandement, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité. | Pour les 3 échelons du niveau VI : Niveaux I et II de l'éducation nationale.(circulaire du 11 Juillet 1967), acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle. |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>B</b> | <b>430</b> | Le passage à cet échelon est fonction de l'importance des tâches et des responsabilités confiées.                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                  |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>C</b> | <b>460</b> | Idem à VI-b.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                  |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VII</b> | <p>Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise. Les cadres de ce niveau n'assurent pas, dans leurs fonctions, un responsabilité complète et permanente. Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise. Ne relèvent pas de ce niveau les directeurs d'entreprises salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est basée directement et uniquement sur le chiffre d'affaires ou est en relation avec la prospérité de l'entreprise.</p> | <b>A</b> | <b>500</b> | L'activité est caractérisée par la responsabilité d'un important secteur de l'entreprise. Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres secteurs d'activités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés. | <p>Pour les 3 échelons du niveau VII : Niveaux I et II de l'éducation nationale (circulaire du 11 Juillet 1967), acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.</p> |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>B</b> | <b>600</b> | L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités plus importantes nécessitant une compétence étendue de haut niveau. Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.                                                        |                                                                                                                                                                                                                          |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>C</b> | <b>700</b> | L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement. Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.         |                                                                                                                                                                                                                          |

**SECTION 2**  
**SEUILS D'ACCUEIL EN DEBUT DE CARRIERE**  
**DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS**

Les nouveaux diplômés n'ayant aucun passé professionnel, soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, sont obligatoirement placés, au minimum, au niveau et à l'échelon correspondant aux seuils d'accueil reconnus à ce diplôme.

Il est bien entendu que, par diplômes, il convient d'entendre les diplômes tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée.

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport à la fonction effective exercée dans l'entreprise et non en référence aux diplômes dont les intéressés sont titulaires.

| <b>NIVEAUX ET ECHELONS</b> |                                                    | <b>NIVEAUX EDUCATION<br/>NATIONALE</b> |
|----------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 2A                         | C.A.P., B.E.P., C.F.P.A. 1er degré                 | V                                      |
| 3A                         | B.P., B.T., C.F.P.A. 2ème degré, BAC Professionnel | IV                                     |
| 4A                         | B.T.S. (voir annexe)                               | III                                    |
| 5                          | Ingénieurs et diplômés équivalents                 | I et II                                |

**SECTION 3**  
**GRILLE DE POSITIONNEMENT DES POSTES**

| <b>Niv.</b> | <b>Ech.</b> | <b>Coef.</b> | <b>Personnel intervention et de fabrication</b>      | <b>Personnel étude et techniciens</b>                                             | <b>Administratif</b>                                                                                                                                                 |
|-------------|-------------|--------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I</b>    | a           | 176          | Manutentionnaire                                     |                                                                                   | Surveillant, gardien, femme de ménage, préposé entretien cantine, employé(e) de bureau débutant(e), standardiste débutante, aide magasinier débutant                 |
|             | b           | 181          | Ouvrier spécialisé 1°                                | Calqueur tireur de plans                                                          | Dactylo débutante, opérateur de saisie débutant, aide-magasinier                                                                                                     |
|             | c           | 186          | Chauffeur livreur<br>Ouvrier spécialisé 2°           | Dessinateur débutant                                                              | Aide comptable débutant, dactylo 1°, sténodactylo débutante, employé(e) de bureau, dactylo facturière                                                                |
| <b>II</b>   | a           | 195          | Chauffeur livreur, déménageur, ouvrier qualifié 1°   | Dessinateur<br>Vendeur débutant<br>Prospecteur débutant                           | Standardiste, Réceptionniste, magasinier, aide-comptable confirmé, caissier, dactylo facturière qualifiée, dactylo, opératrice de saisie, sténodactylo, mécanographe |
|             | b           | 205          |                                                      | Agent technique débutant<br>Prospecteur<br>Employé service technique              | Rédactrice facturière, comptable 1°, employé service achat                                                                                                           |
|             | c           | 210          | Ouvrier qualifié 2°                                  | Prospecteur-vendeur (se) 1°                                                       | Secrétaire de service, caissier comptable                                                                                                                            |
| <b>III</b>  | a           | 225          | Ouvrier qualifié 3°                                  | Agent technique B.E 1°<br>Prospecteur-vendeur (se) 2°                             | Chef de magasin, comptable 2°, employé qualifié service administratif, secrétaire confirmée                                                                          |
|             | b           | 235          |                                                      | Agent technique contrôle<br>Dessinateur études (P.E.)                             | Acheteur                                                                                                                                                             |
|             | c           | 245          | Technicien d'intervention 1° (1)<br>Chef d'équipe 1° | Dessinateur études 1°                                                             | Caissier principal, employé principal service administratif                                                                                                          |
| <b>IV</b>   | a           | 260          | Technicien d'intervention 2° (1)<br>Chef d'équipe 2° | Agent technique commercial 1°<br>Dessinateur études 2°<br>Agent technique B.E. 2° | Gestionnaire de stock, secrétaire de direction, acheteur principal, comptable 2° très qualifié(e)                                                                    |
|             | b           | 280          | Chef de travaux 1<br>Contremaître                    | Agent technique commercial 2°<br>Inspecteur commercial                            |                                                                                                                                                                      |
|             | c           | 300          |                                                      | Agent technique 3°<br>Agent technique commercial 3°                               |                                                                                                                                                                      |

|            |   |     |                                             |                                                                                                                |                                      |
|------------|---|-----|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>V</b>   | a | 320 | Chef de travaux 2°<br>Chef d'atelier        | Chef des ventes                                                                                                |                                      |
|            | b | 340 |                                             |                                                                                                                | Chef comptable                       |
|            | c | 365 | Chef du service installation/<br>réparation | Responsable technique                                                                                          | Responsable administratif 1°         |
| <b>VI</b>  | a | 390 |                                             | Ingénieur d'affaires<br>Responsable service commercial<br>Chef service approvisionnement<br>Ingénieur confirmé | Responsable administratif 2°         |
|            | b | 430 |                                             |                                                                                                                |                                      |
|            | c | 460 |                                             |                                                                                                                |                                      |
| <b>VII</b> | a | 500 |                                             | Directeur commercial<br>Directeur technique                                                                    | Directeur administratif et financier |
|            | b | 600 |                                             |                                                                                                                | Directeur principal adjoint          |
|            | c | 700 |                                             |                                                                                                                | Directeur principal                  |

(1) Ce poste peut exister aussi bien en intervention qu'en fabrication.

- Les postes de cette grille sont soit au genre masculin, soit au genre féminin, mais il est bien entendu que chaque intitulé de poste est valable aussi bien pour le personnel masculin que pour le personnel féminin.
- On entend par débutant une personne n'ayant ni le diplôme requis, ni la pratique du poste considéré ou n'ayant pas exercé depuis plus de cinq ans. Au plus tard après six mois pour le niveau 1 et un an pour le niveau 2, une révision de la classification sera obligatoire. Si les connaissances et l'autonomie sont jugées insuffisantes, un plan de formation sera obligatoirement proposé comportant s'il le faut un examen extérieur à son terme.

## **ANNEXE AU CHAPITRE XI**

### **Article 1**

Comme le prévoit la section II du chapitre XI "classifications" de la Convention Collective Nationale, les titulaires des diplômes du niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) sont classés en position d'accueil au niveau IV échelon A de la grille de classification.

Toutefois, considérant la demande particulière de la délégation patronale sur le BTS argumentée par une insuffisance de pratique, qui, de façon temporaire, peut exercer une pesée non négligeable sur les entreprises de faible taille, il est admis par dérogation que le jeune débutant titulaire du BTS puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de six mois au niveau III, échelon C de la grille.

### **Article 2**

Cette mesure, qui a pour objet de régler des cas extrêmes, doit garder un caractère limitatif ; il est donc recommandé de n'y recourir que de façon ponctuelle et après épuisement de toute autre solution.

### **Article 3**

Conscientes que cette disposition particulière ne peut constituer qu'un palliatif de durée et portée limitées, les parties conviennent :

- Qu'elles agiront dans le cadre général de leurs responsabilités pour régler cette question de classification au mieux de l'intérêt des salariés;
- Qu'elles se reverront pour examiner la suite à donner à cette annexe dans un délai maximal de trois ans.

|                                                                |
|----------------------------------------------------------------|
| <b>ANNEXE : ACCORDS ET AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE</b> |
|----------------------------------------------------------------|

### **AVENANT N°10**

#### **"COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE "**

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés, considérant l'importance fondamentale à accorder au développement et à la sécurité de l'emploi, ainsi qu'à la formation et à la promotion professionnelle, instituent en conséquence, une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ayant pour mission d'étudier et de proposer tous moyens permettant la mise en œuvre d'une politique adaptée dans les domaines considérés.

#### **a) Composition et fonctionnement de la Commission**

La Commission est composée de représentants patronaux et de deux représentants de chaque organisation syndicale; elle pourra en tant que de besoin se faire assister d'experts, pour tous les aspects de la mission ; le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Cette Commission se réunira au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu, à la demande de trois organisations au minimum. Les organisations patronales assumeront la charge matérielle du secrétariat de la Commission.

Les modalités de représentation et de participation à la Commission Paritaire de l'Emploi seront réglées selon les dispositions de l'article I-6 de la Convention Collective. Il est expressément convenu que la Commission définira ultérieurement, par règlement intérieur si nécessaire, les moyens de son fonctionnement.

#### **b) Attribution de la Commission en matière d'emploi**

La Commission Paritaire a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible; à cet effet un rapport annuel sera établi ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

#### **c) Attribution de la Commission en matière de formation professionnelle**

La Commission Paritaire a notamment pour tâche :

- d'étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne les actions de formation et les qualifications qu'elle juge prioritaires et pour lesquelles un bilan sera réalisé ;
- de formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation, à l'adaptation et au développement des moyens en matière de formation.

### **ACCORD NATIONAL RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES**

**Accord du 07 décembre 2004**

#### **PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que celles de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 novembre 2000 et de son avenant sans toutefois remettre en cause les dispositions de l'alternance jusqu'à leur complet remplacement par le contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- Mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche,
- Développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle,
- Inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise,
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation sur le poste de travail et le développement du tutorat,
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle,
- Promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) favorisant la progression des salariés ;

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualifications, à préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche et à définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

### **Article 1 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la Commission Nationale Paritaire de l'emploi et de la Formation Professionnelle. Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, seront choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire sera présenté tous les 2 ans au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les différents documents constituant le bilan ne pourront en aucun cas être diffusés en dehors du cadre de la CNPEFP, sauf décision contraire de celle-ci.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire agréé visé à l'article 11 du présent accord affecte, au titre de la contribution de 0,50% visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à la prise en charge des réflexions, des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi qu'à leur diffusion. La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

### **Article 2 : Entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le droit individuel à la formation.

### **Article 3 : Le passeport formation**

Les parties signataires conviennent d'étudier, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la présentation et les conditions de mise en œuvre d'un passeport formation permettant à tout salarié souhaitant en disposer, d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité.

Le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes et titres obtenus en formation initiale,
- les expériences professionnelles consécutives aux stages d'entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et en VAE,



- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,
- le ou les différents emplois occupés avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

#### **Article 4 : Le bilan de compétences**

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences du DIF, soit à l'employeur dans le cadre du FONGECIF.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Cependant, après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son trente cinquième anniversaire, tout salarié se voit proposer, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

##### *1. A l'initiative du salarié :*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans ce cas, le financement est assuré :

- soit par le droit individuel à la formation en accord avec l'employeur,
- soit par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

##### *2. A l'initiative de l'employeur :*

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié.

En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en bilan de compétences ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées et du repos compensateur légal.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

#### **Article 5 : La validation des acquis de l'expérience**

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience, laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, de trois ans en rapport avec la certification recherchée.

Les dispositifs de demandes et de financements au titre de la validation des acquis de l'expérience sont identiques à ceux définis à l'article 4 du présent accord.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

### **Article 6 : Le plan de formation**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux nouvelles catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail (*effectuées pendant le temps de travail et qui donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération*),
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi (*qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération. En cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle, ces heures de formation ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne constituent pas des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci*),
- des actions de formation liées au développement des compétences (*par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5% de leur forfait*).

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il n'est en aucun cas tenu de définir une action de formation dans chaque catégorie.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation.

### **Article 7 : Le droit individuel à la formation (DIF)**

#### ***L'acquisition du droit***

a) Au titre de l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ayant un an d'ancienneté minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2005, aura un droit acquis au titre du DIF de 14 heures.

Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, le DIF acquis est calculé prorata temporis sur la base de 14 heures.  
En revanche, tout salarié n'ayant pas un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ne bénéficie pas de droit au DIF au titre de l'année 2004.

*b) Pour les années suivantes*, l'appréciation du droit au DIF se fera au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.  
Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée aura acquis un droit proratisé au DIF d'un maximum de 20 heures par an.  
Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé prorata temporis.

*A titre d'exemple, un salarié à temps plein en CDI entré le 1<sup>er</sup> juin 2005, aura acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2006, un droit au DIF de 20h x 7/12, soit 11,67h de DIF,*

*et tout salarié entré dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 aura un droit acquis au DIF de 20 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006.*

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Pour les salariés entrés et sortis de l'entreprise au cours d'une même année, leur droit au DIF ne sera acquis et proratisé que :

- en cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde,
- en cas de démission, dès lors que le salarié aura acquis au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis sur chaque mois dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies en annexe du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

### ***L'application du DIF***

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Un accord formalisé est passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation correspondant à 50% du salaire net, ainsi qu'une prise en charge des coûts pédagogiques.  
Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur, en accord avec le salarié peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent en partie pendant le temps de travail. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en DIF ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées ainsi que pour le repos compensateur légal.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action. Cette dernière doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail. L'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation de 50% telle que définit à l'article D 933-1 du code du travail.

Pour le droit individuel à la formation effectué en partie pendant le temps de travail, l'allocation n'est pas due.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'employeur refuse la demande de DIF pendant deux années consécutives, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation prévue à l'article 8 du présent accord.

Le droit individuel à la formation est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe.

Le droit individuel à la formation n'est pas transférable d'une entreprise de la branche à une autre. Toutefois, ce droit individuel à la formation est transférable en cas d'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le droit individuel à la formation est octroyé au salarié sous forme d'une allocation de formation correspondante aux heures acquises au titre du DIF, dès lors qu'il en fait la demande auprès de son employeur avant la fin du délai-congé.

L'employeur est toutefois tenu d'informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité qu'il a de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de demande du salarié, le bénéfice du DIF est de droit.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ait commencé avant la fin du délai-congé. A défaut du commencement de l'action de formation dans ce délai, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de départ en retraite, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

### ***Prise en charge du DIF par l'OPCA***

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent au Conseil d'Administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires mentionnées en annexe du présent accord.

### ***Modalités de prise en charge***

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

L'organisme collecteur agréé désigné ci dessus participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la CNPEFP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'article 11, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

### ***Dispositions particulières***

Les parties signataires s'engagent à établir chaque année après l'entrée en vigueur du présent accord un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises du Froid et connexes.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés des entreprises du Froid et connexes.

## **Article 8 : Contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt six ans ou plus. L'action de professionnalisation, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois.

Toutefois, la durée de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'Education ou une qualification reconnue en annexe du présent accord.

En cas de contrat de professionnalisation à durée déterminée, ce contrat pourra être rompu, par accord des parties, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre ou le diplôme est obtenu.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par la CNPEFP.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 55% du salaire minimum conventionnel (SMC)
- Salariés âgés de 21 ans et plus : 70% du SMC

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 65% du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.
- Salariés âgés de 21 ans et plus : 80% du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85% du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85% du SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC.

## **Article 9 : Périodes de professionnalisation**

### ***Les salariés concernés***

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la branche doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé,
- salariés comptant quinze ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins trente-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans,
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption,
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un arrêt pour maladie ou accident du travail,
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation,
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du Travail.

### ***Les objectifs***

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ou encore l'une des actions définies en annexe du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

### ***La mise en oeuvre***

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre conformément au processus suivant :

- personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

### ***Les modalités de départ en formation***

Tout salarié relevant des publics définis au premier paragraphe du présent article peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le départ en période de professionnalisation peut être différé :

- lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 3 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement), sauf accord du chef d'entreprise (ou du responsable de l'établissement),
- dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

### ***La situation du salarié concerné***

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### ***Le financement***

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

## **Article 10 : Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation**

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise,



- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes,
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs,
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Les organisations signataires incitent les entreprises à créer une fonction de tuteur.

## **Article 11**

### **Dispositions relatives à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé**

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS, désignée ci-après sous l'appellation de «collecteur», la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire Froid Climatisation Grande Cuisine au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

## **Article 12**

### **Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés versent chaque année au collecteur désigné 0.40 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au titre de leurs contributions à la formation professionnelle continue et réparties comme suit :

- 0.25 % affectés au financement des actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités de la branche définies au titre du DIF ;

- 0.15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les contributions des entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés, sont portées à 0.55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0.40 % affectés au financement aux actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités définies par la branche, au présent accord, au titre du DIF ;
- 0.15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les fonds ainsi collectés sont mobilisés pour le financement des priorités définies par le présent accord et concernant notamment la prise en charge :

A concurrence de 0,15% des versements :

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;

A concurrence de 0,10% des versements :

- des coûts pédagogiques des actions conduites dans le cadre du DIF

A concurrence du solde des versements :

- des coûts pédagogiques des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les représentants de la CNPEFP détermineront chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

### **Article 13 : Dispositions financières relatives aux entreprises employant 10 salariés ou plus**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant 10 salariés ou plus consacrent chaque année 1,60 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se décompose comme suit :

- 0.90 % affectés au financement du plan de formation
- 0.50 %, répartis en 0,4% affectés au financement de la professionnalisation et 0,10 % réservés au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF ;
- 0.20 % affectés au financement du congé individuel de formation.

Les entreprises se libèrent de leur obligation au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Afin d'être en mesure d'optimiser l'utilisation des contributions formation, les entreprises sont tenues de verser, au collecteur désigné au présent accord, leurs contributions afférentes à la professionnalisation et le reliquat de leur plan de formation au 15 novembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale due par l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 Décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Les versements au titre de la professionnalisation sont affectés au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

Pour la part égale à 0,4 % des versements :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la période de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;

et pour le solde de 0,1 %

- le financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités définies en annexe du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Il revient aux représentants de la CNPEFP de déterminer chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

#### **Article 14 : Opposabilité**

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à toute entreprise rentrant dans le champ d'application de la convention collective, sauf dispositions plus favorables.

#### **Article 15 : Extension**

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L.132-10 et L.133-8 du Code du travail.

### **ACCORD**

### **"Prévoyance"**

Avenant n°39 en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2006

#### **Article 1 – Objet**

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001.

#### **Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et d'équipements aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

#### **Article 3 – Participants**

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés sous contrat de travail, cadres ou non cadres, dès leur embauche.

#### **Article 4 - Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts**

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaires se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et quatre fois ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO, dans les conditions prévues au protocole de gestion qui sera annexé au présent accord.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'évènement couvert en fonction des garanties décrites à l'article 5 du présent accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

#### **Article 5 - Risques couverts**

- Incapacité temporaire / Maternité,
- Invalidité,
- Incapacité Permanente,
- Décès : capital et rentes éducation.

##### **5-1 Incapacité temporaire**

###### **5-1.1 : Salarié ayant plus d'un an d'ancienneté**

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'organisme assureur verse à compter du 46<sup>ème</sup> jour continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

|                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

###### **5-1.2 : Salarié n'ayant pas un an d'ancienneté**

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, et bien que le salarié ne bénéficie pas du maintien de salaire par l'employeur du fait de son ancienneté, l'organisme assureur de prévoyance verse à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

|                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **5-1.3 : Mi-temps thérapeutique**

Lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la Sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite (appelé communément "mi-temps thérapeutique"), l'organisme de prévoyance verse une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

|                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **5-2 Maternité – Paternité – Adoption**

L'organisme assureur verse à tout(e) salarié(e) en congé légal de maternité prénatal et postnatal, de paternité ou d'adoption, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

|                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **5-3 Cas particulier**

Dans le cas des salariés n'ayant pas droit aux prestations de la Sécurité Sociale en raison d'une durée insuffisante d'activité salariée ou d'un montant insuffisant de cotisations sociales au cours d'une période déterminée, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

### **5-4 Versements et durée des prestations incapacité temporaire et maternité**

Les prestations prévues en cas d'incapacité temporaire et de maternité sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente garantie est encore inscrit aux effectifs ou directement au bénéficiaire dans le cas contraire.

Elles cessent :

- à la date de reprise d'activité,
- à la date de fin de service des indemnités journalières de la Sécurité sociale et au plus tard au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,
- à la date du paiement de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

### **5-5 : Rente d'invalidité (accident ou maladie de la vie privée)**

Tout salarié reconnu invalide par la Sécurité sociale, a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la Sécurité sociale d'une rente d'invalidité après un classement par celle-ci en 2ème ou 3ème catégorie. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

|                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **5-6 : Incapacité permanente (accident du travail / maladie professionnelle)**

Tout salarié reconnu en incapacité permanente par la Sécurité sociale, a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la Sécurité sociale, dans le cadre de l'assurance Accident du Travail et Maladie Professionnelle, d'une rente d'incapacité permanente assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66%. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

✓ 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale

### **5-7 Versements et durée des prestations invalidité et incapacité permanente**

Les prestations prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente sont versées directement au bénéficiaire.

Elles cessent :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale (pour la garantie invalidité),
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% (pour la garantie incapacité permanente),
- à la date d'ouverture de droits à pension de vieillesse servie au titre de l'incapacité au travail, sous réserve de modification des dispositions légales concernant la prise d'effet des pensions de retraite des invalides.

### **5-8 Règle de limitation**

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100% du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas de dépassement de cette limite, la prestation complémentaire est réduite à due concurrence.

### **5-9 Capital Décès**

#### **5-9.1 : Prestation**

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive, il sera versé aux bénéficiaires désignés par ce dernier un capital dont le montant est fixé à :

100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension retraite :

- soit en invalidité 3ème catégorie au titre de l'Article L341.4 du code de la Sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité sociale au taux de 100% et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

### **5-9.2 : Bénéficiaires du capital décès**

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le capital décès prévu au titre du présent régime de prévoyance est versé :

- au conjoint du salarié non divorcé, non séparé de corps judiciairement,
- à défaut, au concubin ou partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) et justifiant d'une domiciliation fiscale commune d'un an à la date du décès,
- à défaut, par parts égales aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés,
- à défaut par parts égales au père et à la mère du salarié ou au survivant de l'un d'entre eux,
- à défaut, aux héritiers du participant en proportion de leurs parts héréditaires.

### **5-10 : Rente éducation**

#### **5-10.1 : Prestation**

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD), il sera versé aux enfants à charges, en complément du capital décès, lors du décès ou de la reconnaissance de l'IAD, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé à :

- Enfant de 0 jusqu'au 12ème anniversaire : 8% du salaire annuel brut de référence.
- Enfant de 12 ans jusqu'au 18ème anniversaire : 10% du salaire annuel brut de référence.
- Enfant de 18 ans jusqu'au 26ème anniversaire : 15% du salaire annuel brut de référence.

L'invalidité absolue et définitive est définie dans l'article 5-9.1 du présent Accord.

#### **5-10.2 : Enfants à charge**

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde, ou s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

1. nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
2. âgés de moins de 18 ans,
3. âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA, (revenu minimum légal en vigueur),
4. âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA (revenu minimum légal en vigueur),

Et :

- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de Sécurité Sociale des étudiants,
  - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE,
  - ou sont sous contrat d'apprentissage.
5. quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18ème anniversaire.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectuera à son représentant légal.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

### **5-11 Maintien des garanties décès – invalidité absolue et définitive**

Les garanties prévues en cas de décès sont maintenues tant que se poursuit l'incapacité de travail ou le classement en invalidité, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur désigné, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

En cas de suspension du contrat de travail pour congé parental, les garanties décès et IAD sont maintenues sur la base du salaire de référence précédant la suspension du contrat comme défini à l'article 4 du présent accord.

### **5-12 : Revalorisation des prestations**

Les prestations périodiques incapacité et invalidité, sont revalorisées sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

Les prestations rentes éducation sont revalorisées suivant l'évolution de l'indice général prévu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En cas de changement d'organisme désigné dans le présent Accord, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations assurées par l'OCIRP sera poursuivie par l'OCIRP.

## **Article 6 : COTISATIONS**

Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis au premier alinéa de l'article 4, des salariés cadres et non cadres, dans la limite des tranches A et B.

Elles s'élèvent à:

### **Cotisation du maintien de salaire (article VI-2 de la convention collective)**

à la charge exclusive de l'employeur :

Tranche A : 0,23 %                      Tranche B : 0,53 %

### **Cotisation de l'incapacité temporaire/maternité/paternité/adoption**

à la charge exclusive du salarié :

Tranche A : 0,325 %                      Tranche B : 0,725 %

### **Cotisation de l'invalidité/incapacité permanente**

à la charge de l'employeur et du salarié :

|             |             |         |             |         |
|-------------|-------------|---------|-------------|---------|
| Employeur : | Tranche A : | 0,12 %  | Tranche B : | 0,35 %  |
| Salarié :   | Tranche A : | 0,20 5% | Tranche B : | 0,375 % |

### **Cotisation du décès**

à la charge exclusive de l'employeur:

Tranche A : 0,17 %                      Tranche B : 0,17 %



**Total :**

Employeur : Tranche A : 0,52 % Tranche B : 1,05 %  
Salarié : Tranche A : 0,53 % Tranche B : 1,10 %

**Cotisation de la rente éducation**

à la charge de l'employeur et du salarié :

Employeur : Tranche A : 0,0325 % Tranche B : 0,0325 %  
Salarié : Tranche A : 0,0975 % Tranche B : 0,0975 %

**Total général :**

Employeur : Tranche A : 0,5525 % Tranche B : 1,0825 %  
Salarié : Tranche A : 0,6275 % Tranche B : 1,1975 %

**Article 7 : GARANTIES COMPLEMENTAIRES POUR LES CADRES**

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947 (garantie décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé, ...) ainsi que la couverture des charges patronales et/ou salaires afférents aux prestations résultant de la garantie maintien du salaire des premiers jours d'arrêt de travail.

**Article 8 : ORGANISMES ASSUREURS ET GESTIONNAIRES**

La mutualisation du présent régime de prévoyance est confiée aux institutions de prévoyance ci-après désignées, dans le cadre d'une co-assurance de risques. Ces organismes gérés paritairement relèvent de l'article L. 931.1 du code de la Sécurité Sociale :

|                                                                                                           |                                                                                                                                      |                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>CRI PREVOYANCE (IONIS)</b><br><b>50 route de la Reine - BP 85</b><br><b>92105 Boulogne Billancourt</b> | <b>CAPRICEL PREVOYANCE</b><br><b>et IRPELEC PREVOYANCE</b><br><b>(MV4 PARUNION)</b><br><b>7 rue Magdebourg</b><br><b>75016 PARIS</b> | <b>OCIRP</b><br><b>10 rue Cambacères</b><br><b>75008 PARIS</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|

*\* Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance*

Ces institutions sont agréées par arrêté du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi.  
CRI PREVOYANCE, CAPRICEL PREVOYANCE et IRPELEC PREVOYANCE sont les organismes gestionnaires de l'ensemble des risques.

CRI PREVOYANCE, CAPRICEL PREVOYANCE, IRPELEC PREVOYANCE et OCIRP sont assureurs, ce dernier ayant donné mandat et délégation aux 3 premières pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations de rentes éducation en son nom.

Pour l'ensemble des garanties définies dans l'article 5 ci-dessus, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent Accord et les organismes gestionnaires ; sont également définies les relations entre la Commission mixte paritaire d'une part et les organismes désignés d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apêriteur entre CRI PREVOYANCE (les années impaires), la CAPRICEL PREVOYANCE et IRPELEC PREVOYANCE (les années paires).

### 8-1 Obligations d'adhésion

Les nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion **par création d'entité juridique nouvelle** et entrant dans le champ d'application de la Convention Collective doivent rejoindre obligatoirement à compter de la date de signature du présent accord, les organismes ci-dessus désignés, en fonction de la localisation géographique de leur siège social (pour les groupes, possibilité de choisir un seul et même organisme de prévoyance désigné du lieu du siège social de la maison mère) selon une répartition organisée par la commission paritaire comme suit :

| CAPRICEL & IRPELEC PREVOYANCE (MV4 PARUNION) |                         |     |                                    | CRI PREVOYANCE (IONIS) |                     |     |                             |
|----------------------------------------------|-------------------------|-----|------------------------------------|------------------------|---------------------|-----|-----------------------------|
| 2A                                           | Corse du Sud            | 46  | Lot                                | 01                     | Ain                 | 74  | Haute-Savoie                |
| 2B                                           | Haute Corse             | 47  | Lot et Garonne                     | 02                     | Aisne               | 75  | Paris 18 <sup>ème</sup> Arr |
| 03                                           | Allier                  | 50  | Manche                             | 07                     | Ardèche             | 76  | Seine Maritime              |
| 04                                           | Alpes de Haute Provence | 51  | Marne                              | 09                     | Ariège              | 78  | Yvelines                    |
| 05                                           | Hautes Alpes            | 52  | Haute Marne                        | 12                     | Aveyron             | 79  | Deux Sèvres                 |
| 06                                           | Alpes Maritimes         | 54  | Meurthe et Moselle                 | 16                     | Charente            | 80  | Somme                       |
| 08                                           | Ardennes                | 55  | Meuse                              | 17                     | Charente Maritime   | 81  | Tarn                        |
| 10                                           | Aube                    | 56  | Morbihan                           | 25                     | Doubs               | 82  | Tarn et Garonne             |
| 11                                           | Aude                    | 57  | Moselle                            | 27                     | Eure                | 86  | Vienne                      |
| 13                                           | Bouches du Rhône        | 58  | Nièvre                             | 30                     | Gard                | 90  | Territoire de Belfort       |
| 14                                           | Calvados                | 59  | Nord                               | 31                     | Haute Garonne       | 92  | Hauts de Seine              |
| 15                                           | Cantal                  | 61  | Orne                               | 32                     | Gers                | 93  | Seine Saint Denis           |
| 18                                           | Cher                    | 62  | Pas de Calais                      | 34                     | Hérault             | 94  | Val de Marne                |
| 19                                           | Corrèze                 | 63  | Puy de Dôme                        | 38                     | Isère               | 95  | Val d'Oise                  |
| 21                                           | Côte d'Or               | 64  | Pyrénées Atlantiques               | 39                     | Jura                | 973 | Guyane                      |
| 22                                           | Côtes d'Armor           | 65  | Hautes Pyrénées                    | 42                     | Loire               | 974 | Réunion                     |
| 23                                           | Creuse                  | 72  | Sarthe                             | 44                     | Loire Atlantique    |     |                             |
| 24                                           | Dordogne                | 75  | Paris (sauf 18 <sup>ème</sup> Arr) | 48                     | Lozère              |     |                             |
| 26                                           | Drôme                   | 77  | Seine et Marne                     | 49                     | Maine et Loire      |     |                             |
| 28                                           | Eure et Loir            | 83  | Var                                | 53                     | Mayenne             |     |                             |
| 29                                           | Finistère               | 84  | Vaucluse                           | 60                     | Oise                |     |                             |
| 33                                           | Gironde                 | 85  | Vendée                             | 66                     | Pyrénées Orientales |     |                             |
| 35                                           | Ille et Vilaine         | 87  | Haute Vienne                       | 67                     | Bas Rhin            |     |                             |
| 36                                           | Indre                   | 88  | Vosges                             | 68                     | Haut Rhin           |     |                             |
| 37                                           | Indre et Loire          | 89  | Yonne                              | 69                     | Rhône               |     |                             |
| 40                                           | Landes                  | 91  | Essonne                            | 70                     | Haute Saône         |     |                             |
| 41                                           | Loir et Cher            | 971 | Guadeloupe                         | 71                     | Saône et Loire      |     |                             |
| 43                                           | Haute Loire             | 972 | Martinique                         | 73                     | Savoie              |     |                             |
| 45                                           | Loiret                  | 975 | Saint Pierre et Miquelon           |                        |                     |     |                             |

Les entreprises bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme que CAPRICEL PREVOYANCE, IRPELEC PREVOYANCE ou CRI PREVOYANCE à la date de signature du présent accord qui institue le principe de ce nouveau régime de prévoyance mutualisé, ont le choix entre :

- rejoindre le régime conventionnel et adhérer à l'organisme gestionnaire désigné selon sa situation géographique.
- maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, à la condition que celui-ci contienne, avant la date **de signature du présent accord**, des garanties strictement supérieures, risque par risque, à celles définies dans le présent Accord (article 5). Pour faire valoir ce droit, l'entreprise devra en apporter la preuve à l'organisme désigné relevant de sa localisation géographique ou le justifier en envoyant aux organismes gestionnaires une attestation sur l'honneur l'engageant à supporter les conséquences financières du présent régime en cas de non respect des garanties du présent accord.

En cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date de signature du présent Accord, et quel que soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle.

### **8-2 Mesures transitoires**

Les entreprises ayant choisi de ne pas rejoindre la mutualisation auprès des organismes désignés en conservant leur(s) contrat(s) en cours au regard des dispositions prévues ci-dessus, ont jusqu'au 31 décembre **2007** pour rejoindre le présent régime sans pénalité. A la fin de ce délai et faute d'avoir la preuve que l'entreprise est en conformité avec le présent régime, les entreprises feront l'objet d'une inscription d'office et pourront se voir réclamer une compensation financière en plus des cotisations du présent régime, au titre des démarches engagées.

Toute entreprise n'étant pas en conformité ou qui rejoindrait la mutualisation du régime après cette date du 31 décembre **2007**, hors le cas des nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle, pourra se voir appliquer par l'organisme assureur, après avis de la commission paritaire de suivi du régime, une sur-cotisation temporaire au regard des charges éventuelles (arrêts de travail en cours, maintien des garanties décès à provisionner en application de la Loi Evin) qu'elle pourrait faire peser sur l'équilibre du présent régime.

### **Article 9 : CLAUSE DE REVISION**

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994 inscrite au Code de la Sécurité Sociale, les conditions et les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées tous les cinq ans **à compter de la date** de signature du présent accord.

Pour ce faire, la Commission Mixte Paritaire tiendra compte des bilans et analyses fournis par le(s) organisme(s) gestionnaire(s) chaque année au cours de la période quinquennale.

Après étude de ces éléments, la Commission Mixte Paritaire pourra proposer aux organismes gestionnaires, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si, **dans les 5 ans d'application du présent régime**, un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations, nécessitant le réajustement du taux de cotisation, la Commission Mixte Paritaire, décide, en concertation avec le(s) organisme(s) gestionnaire(s), des nouveaux taux de cotisation.

Dans le cadre de cette révision quinquennale, la Commission Mixte Paritaire est également habilitée à réexaminer le choix du ou des organismes désignés.

Lorsqu'une décision de changement d'un (des) organisme(s) désigné(s) intervient, l'accord continue de produire ses effets.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, organiseront auprès du nouvel organisme et après négociation avec ce dernier, la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, définie à l'article 5.13 du présent accord :

Les prestations incapacité, invalidité et Rente Education en cours de service continueront à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement d'organisme(s). Les salariés qui bénéficiaient avant ce changement, du versement par les organismes désignés à l'article 8 d'indemnités journalières et/ou de rente d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes éducations).

Le(s) organisme(s) gestionnaire(s) au(x)quel(s) est transféré la mutualisation des risques, assure(nt) la couverture des garanties déterminée par l'accord de prévoyance au jour du transfert de l'assurance.

#### **Article 10 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

#### **Article 11 : DATE D'EFFET**

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

#### **Article 12 : DEPOT**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes.

**ACCORD NATIONAL D'ANTICIPATION ET D'INCITATION A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INSTALLATION, ENTRETIEN, REPARATION ET DEPANNAGE DE MATERIEL AERAIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**Chapitre I – CHAMP D'APPLICATION**

**Chapitre II - ANTICIPATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998**

**Article 1 - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 1.1 Entreprises de moins de 50 salariés**
- 1.2 Salariés mandatés**
- 1.3 Entreprises de 50 salariés et plus**
- 1.4 Périmètre d'application**

**Article 2 - REDUCTION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 3- EMPLOI**

- 3.1 Embauches**
- 3.2 Décompte des effectifs**
- 3.3 Maintien des effectifs**

**Article 4 - SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 4.1 Suivi individuel**
- 4.2 Commission de suivi**

**Article 5 - TEMPS PARTIEL**

**Article 6 – ENCADREMENT**

**Article 7 - CADRE DEFENSIF**

**Chapitre III - AMENAGEMENT CONVENTIONNEL DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 1 DISPOSITIONS GENERALES**

- 1.1 Temps de travail effectif**
  - 1.1.1. Définition**
  - 1.1.2 Pauses**
  - 1.1.3 Formation**
- 1.2 Travail quotidien et hebdomadaire**
  - 1.2.1 Temps de travail quotidien**
  - 1.2.2 Repos quotidien**
- 1.3 Compte épargne temps**

**Article 2 AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 2.1 Modalités de la réduction du temps de travail**
  - 2.1.1 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**
    - 2.1.11 Nombre de jours de repos**
    - 2.1.12 Calendrier des jours de repos**

- 2.1.13 Délai de prévenance
- 2.1.2 Annualisation/modulation
  - 2.1.21 Variation de l'horaire
  - 2.1.22 Calendriers et délais de prévenance
  - 2.1.23 Dépassements exceptionnels
  - 2.1.24 Chômage partiel
- 2.2 Calcul et suivi du temps de travail
  - 2.2.1 Durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail
  - 2.2.2 Suivi du temps de travail
- 2.3 Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations
  - 2.3.1 Eléments constants de salaire
  - 2.3.2 Prime d'ancienneté
  - 2.3.3 Bulletin de salaire
  - 2.3.4 Lissage de la rémunération
    - 2.3.41 Principe
    - 2.3.42 Rupture du contrat de travail
    - 2.3.43 Comptabilisation des absences (Compte de compensation)

### **Article 3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES CATÉGORIES DE SALAIRES**

- 3.1 Forfait
  - 3.1.1 Principes
  - 3.1.2 Forfait annuel
    - 3.1.21 Salariés visés
    - 3.1.22 Rémunération
- 3.2 Encadrement sans référence horaire
  - 3.2.1 Salariés concernés
  - 3.2.2 Rémunération
  - 3.2.3 Durée du travail
- 3.3 Temps partiel
  - 3.3.1 Définition - durée
  - 3.3.2 Répartition des horaires
  - 3.3.3 Modification des horaires
  - 3.3.4 Heures complémentaires
  - 3.3.5 Revalorisation
  - 3.3.6 Temps partiel annuel choisi
  - 3.3.7 Contrat de travail à temps partiel

## **Chapitre IV – DUREE, DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, ET DEPOT DE L'ACCORD**

### **PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction et à la réorganisation du temps de travail en permettant aux entreprises volontaires de la branche de réduire leur durée du travail conformément aux dispositions légales et en particulier en tenant compte de la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures au 1er janvier 2000 ou 2002 selon la taille de l'entreprise, tout en adoptant des mesures susceptibles de favoriser l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de conclure un accord permettant aux entreprises réduisant le temps de travail avant les dates fixées par la loi précitée de préparer le passage aux 35 heures et éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités de nouvelles embauches en bénéficiant des aides de l'état prévues par la même loi.

Le présent accord prévoit que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi pour autant qu'elle soit adaptée aux réalités des entreprises et qu'elle corresponde à une meilleure organisation des horaires de travail pour adapter leurs services aux besoins de la clientèle.

Les organisations signataires manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants.

Les parties signataires tiennent à rappeler:

- la taille particulièrement petite des entreprises de la branche,
- la nature de leurs activités,
- leur dépendance aux rythmes de travail en même temps que des fortes contraintes économiques qu'elles supportent de par la nature de leurs clients et fournisseurs,
- leur attachement à la non dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat des salariés,
- la difficulté de recrutement du personnel spécialisé dans les métiers de la branche.

Prenant en compte ces particularités, le présent accord vise, sans nuire à la rentabilité des entreprises, à respecter les équilibres nécessaires entre la défense de l'emploi, une application réaliste de la réduction de la durée du travail compte tenu des échéances légales et l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Le présent accord comporte en conséquence deux parties :

- Une première partie consacrée aux dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage aux 35 heures avec embauches et aides de l'Etat. Cette première partie vaut accord d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et constitue un accord cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés qui devront, pour bénéficier de ces aides financières, avoir conclu un accord d'entreprise complémentaire.
- Une deuxième partie concernant principalement la durée du travail et l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable dès la publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

### **Chapitre I- CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article unique**

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés des entreprises relevant de l'article I-2 de la convention collective nationale du 21 janvier 1986 installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique (ci après " la CCN ").

## **Chapitre II - ANTICIPATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998**

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides prévues par la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doivent réduire la durée initiale du travail de 10% pour porter le nouvel horaire hebdomadaire de travail à 35 heures ou moins et s'engagent à créer des embauches dans les conditions suivantes, prévues au présent chapitre.

Le présent Chapitre a pour objet de permettre la réduction du temps de travail de l'ensemble des entreprises définies à l'alinéa 3 ci-dessous quelle que soit leur taille. Il permet la mise en œuvre directe de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés et définit les règles qui peuvent être appliquées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la mise en œuvre du présent Chapitre doit intervenir au plus tard le 31 décembre 1999. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins de 20, la prise en compte de la nouvelle durée légale doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2001 (*l'effectif est apprécié dans les conditions prévues aux articles L. 421-1, alinéa 2 et L. 421-2 du Code du Travail*).

### **Article 1 - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **1.1 Entreprises de moins de 50 salariés**

**a).** Les dispositions du présent Chapitre peuvent être appliquées directement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un accord d'entreprise complémentaire peut également être conclu avec un délégué syndical, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés dans la cadre des dispositions prévues par la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail ou selon toute autre modalité prévue par la Loi.

En l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont décidées par l'employeur après consultation du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

S'il n'en existe pas il est préalablement recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 423 -18 du Code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de la mise en place de délégués du personnel afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être désignés comme délégués syndicaux ou mandatés par un syndicat représentatif au plan national pour négocier et conclure l'accord complémentaire d'adaptation.

Ces modalités font également l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

**b).** La demande formée en vue de l'obtention du bénéfice des aides doit préciser, dans le respect des règles fixées à l'article 2 du Chapitre I du présent accord ainsi qu'à l'article 2 ci-après, les points suivants :

- Les échéances de la réduction du temps de travail (dates de mise en œuvre),
- Les catégories de personnel concernées,
- Les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps y compris celles relatives au personnel d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- La durée du travail avant et après la réduction du temps de travail (horaire de référence, durée minimum et maximum hebdomadaires, pause, astreintes, déplacement etc.),
- Les conséquences de la réduction du temps de travail et modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement, travail en équipe ou en continu etc.),



- Le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches en cas d'accord offensif ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail,
- Le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif),
- La durée de maintien des effectifs (au minimum de deux ans),
- Les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires,
- Les modalités du suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- En cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires et des jours de repos.

(Le b. est étendu sous réserve de l'application des dispositions du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998).

### **1.2 Salariés mandatés**

En l'absence de délégués syndicaux, et quelle que soit la taille de l'entreprise, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au 1er alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du Code du travail.

Le mandat donné à un salarié par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national doit préciser :

- Les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné,
- Les termes précis de la négociation,
- Les obligations d'information pesant sur les salariés mandatés vis-à-vis du syndicat mandant,
- Les conditions dans lesquelles le syndicat mandant peut mettre fin au mandat du salarié.

Les dispositions protectrices de l'article L. 412-18 du Code du travail sont applicables aux salariés mandatés dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation et pendant 6 mois après la signature de l'accord complémentaire d'adaptation ou, à défaut, à la fin du mandat ou de la négociation.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures pour la négociation de l'accord. Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif, et payé à l'échéance normale.

### **1.3 Entreprises de 50 salariés et plus**

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de conclure un accord d'entreprise complémentaire reprenant les modalités définies pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'elles réduisent le temps de travail et souhaitent bénéficier de l'aide prévue en contrepartie d'embauches par l'article 3 de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998. L'accord ouvrant droit au bénéfice de l'aide est conclu dans les conditions ci après :

**a.** L'accord d'entreprise est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il en existe; ou, à défaut, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3 III de la loi du Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ou selon toute autre forme prévue par la Loi.

**b.** L'accord est conclu sous la condition de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3 de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ouvrant droit au bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dès lors que les modalités de la réduction du temps de travail et des embauches compensatrices remplissent les conditions légales.

**c.** L'accord d'entreprise peut se référer explicitement au présent accord de branche pour les dispositions qui sont applicables en l'état et sans adaptation.

d. Avant toute négociation, l'employeur doit informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils en existe, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

e. Lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés et les organisations mandantes sont informés des conditions de sa mise en œuvre et de son application.

L'accord de branche et l'accord d'entreprise sont communiqués aux représentants du personnel s'il en existe. Tout salarié peut en prendre connaissance sur le lieu de travail conformément à la législation en vigueur.

#### **1.4 Périmètre d'application**

La réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des salariés visés par le présent accord.

### **Article 2 - REDUCTION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, le temps de travail collectif doit être réduit de 10% au moins et être porté à 35 heures hebdomadaires ou moins.

Le temps de travail doit être réduit le 1er janvier 2000 au plus tard dans les entreprises et unité économique et sociale de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 au plus tard dans les autres entreprises.

Le temps de travail réduit peut être organisé conformément aux modalités prévues à l'article 2 du Chapitre III du présent accord : aménagement et réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, variation de l'horaire sur l'année.

Le décompte du temps de travail hebdomadaire donne lieu à un relevé quotidien conformément aux dispositions de l'article 2 du Chapitre III du présent accord. Les calendriers de travail et les délais de prévenance en cas de modification du calendrier sont fixés conformément aux dispositions de l'article 2 du Chapitre III du présent accord que le temps de travail soit fixé sur une période annuelle, mensuelle ou hebdomadaire.

En cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, les modalités de prises de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur sont fixées conformément à l'article 2 du Chapitre III du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions du Chapitre III du présent accord (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du Décret n°98-494 du 22 juin 1998).

### **Article 3 - EMPLOI**

#### **3.1 Embauches**

Le nombre d'embauche lié à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

*Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail" (non étendu).*

La répartition par catégorie et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés par l'accord d'entreprise, ou, à défaut, par l'employeur, dans le respect de l'équilibre économique et en tenant compte notamment des perspectives de développement de l'entreprise.

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mois minimum. Toutefois, il convient de privilégier les embauches à durée indéterminée.

Les embauches réalisées par un groupement d'employeurs constitué conformément aux dispositions des articles L 127-1 et s. du Code du travail à la suite de la réduction du temps de travail ouvrent droit au bénéfice des aides prévues par la Loi 98-461 du 13 juin 1998. Lorsque les embauches sont réalisées par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs, l'entreprise de la branche professionnelle signataire de la convention avec l'Etat s'engage à appliquer les dispositions légales en vigueur concernant les groupements d'employeurs. L'adhésion d'une entreprise à un groupement d'employeurs doit faire l'objet d'une information préalable de la Commission mixte paritaire.

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent paragraphe.

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 12 mois suivants la réduction effective du temps de travail.

### **3.2 Décompte des effectifs**

L'effectif est apprécié en équivalent temps plein dans les conditions prévues à l'article L. 421-2 du Code du travail.

### **3.3 Maintien des effectifs**

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches compensatrices est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la dernière embauche faite en contrepartie de la réduction du temps de travail.

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

## **Article 4 - SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL**

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en dehors du cadre hebdomadaire et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié, un suivi du temps de travail doit être mis en place dans les conditions suivantes.

### **4.1 Suivi individuel**

Le temps de travail quotidien donne lieu à un relevé manuel ou automatisé synthétisé à la semaine contresigné par l'employeur.

Dans le cas où une partie de la réduction du temps de travail est convertie en jours de repos, le salarié reçoit chaque mois un décompte individuel du nombre de jours de repos restant à prendre sur la période.

### **4.2 Commission de suivi**

Une commission de suivi est constituée au sein de chaque entreprise. Elle est composée de membres de la direction et des institutions représentatives du personnel s'il en existe. A défaut, l'employeur établit un bilan et le communique au personnel, ainsi qu'à la Commission mixte paritaire chargée du suivi des accords dans la branche.

Elle se réunit au moins une fois par semestre lors d'une réunion prévue avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, s'il en existe.

Tous les documents nécessaires au suivi et au contrôle du temps de travail sont communiqués aux membres de la commission.

Une fois par semestre, et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel, s'il en existe, sont tenus informés de l'application du présent accord. Un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés ou, selon le cas, les emplois maintenus.

### **Article 5 - TEMPS PARTIEL**

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et nonobstant les dispositions relatives à l'accès au travail à temps complet, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- Soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.3 du Chapitre III du présent accord.
- Soit de maintenir leur temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés bénéficieront des revalorisations de leur rémunération.
- Soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif, auquel cas la rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.
- La réduction du temps de travail sous forme de jour de repos peut s'appliquer aux salariés employés à temps partiel.

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un Avenant signé par les parties.

### **Article 6 - ENCADREMENT**

Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au présent Chapitre. Cependant, les cadres sans référence horaire tels que définis à l'article 3.2.1 du Chapitre III peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues aux dits articles. Dans ce cas, ils ne bénéficient pas des aides financières prévues par la Loi 98-461 du 13 juin 1998.

### **Article 7 - CADRE DEFENSIF**

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver dans les conditions suivantes.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivants la date de signature de la convention avec l'Etat.

## **Chapitre III - AMENAGEMENT CONVENTIONNEL DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

#### **1.1 Temps de travail effectif**

##### **1.1.1 Définition**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

##### **1.1.2 Pauses** (article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-14 CT).

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes minimum. Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif sauf accord ou usage contraire plus favorable. Toutefois, le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif quand le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et ne peut s'éloigner de son poste de travail pendant le temps de repos en raison de la spécificité de ses fonctions.

Le moment de la pause est déterminé par l'employeur. A défaut, il est fixé par le salarié en fonction de ses souhaits et en tenant compte des impératifs de fonctionnement du service.

##### **1.1.3 Formation**

Les parties soulignent le besoin de formation des salariés de la branche. L'aménagement et la réduction du temps de travail peuvent entraîner des besoins spécifiques en formation et ne doivent pas être un obstacle à l'amélioration de la formation et de l'employabilité des salariés. Dans ce sens, les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations en matière de formation continue et notamment sur le co-investissement, conformément à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

#### **1.2 Travail quotidien et hebdomadaire**

##### **1.2.1 Temps de travail quotidien**

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 12 heures.

Pour mémoire, la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder 48 heures sur une semaine donnée et 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives sous réserve des dispositions prévues en cas d'organisation du temps de travail sur l'année.

##### **1.2.2 Repos quotidien**

Le temps de repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives minimum entre deux périodes consécutives de travail.

Toutefois, conformément au Décret n°98-496 du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien peut être limité à 9 heures consécutives dans les cas suivants :

- *Intervention dans le cadre de l'astreinte (non étendu)*,
- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées,
- surcroît exceptionnel d'activité,

ou à la demande du salarié en raison de l'éloignement entre le lieu de travail et le domicile *ou d'une activité à temps partiel (non étendu)* sous réserve de l'accord exprès de l'employeur. Cette dérogation est limitée à 5 jours par mois et par salarié concerné.

Chaque repos quotidien limité à 9 heures consécutives après la dernière intervention ouvre droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois suivant le repos dérogatoire.

### **1.3 Compte épargne temps**

Un compte épargne temps (CET) pourra être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou dans des conditions qui seront définies dans un accord de branche annexé à la CCN (\*).

\* voir Accord CET annexé

## **Article 2 - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **2.1 Modalités de la réduction du temps de travail**

Le présent accord institue plusieurs modalités de réduction du temps de travail : 1ère modalité : diminution de l'horaire hebdomadaire de travail,

2ème modalité : réduction du temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dans l'année,

3ème modalité : annualisation/modulation du temps de travail.

Les trois modalités ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

#### **2.1.1 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou en partie par l'attribution proportionnelle de jours ou de 1/2 journées de repos dans l'année.

Ainsi, par exemple, la réduction du temps de travail peut permettre l'attribution d'une semaine de repos qui vient s'ajouter, sur une période annuelle, aux 5 semaines de congés payés légaux.

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est particulièrement adaptée aux cadres.

##### **2.1.1.1 Nombre de jours de repos** (article étendu sous réserve de l'application du point I de la loi 98-461 du 13 juin 1998)

Le nombre de jours de repos est calculé comme suit sur la base du calcul en jours ouvrés:

- Nombre de jours travaillés avant la réduction du temps de travail (227)
- Diminué du pourcentage correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise,
- Arrondi à l'unité la plus proche.

Ainsi, par exemple, en cas de réduction du temps de travail de 10 %, et lorsque 9 jours fériés sont déduits, le nombre de jours de repos est égal à  $227 \times 10 \% = 22,7$  arrondi à 23. En cas de réduction de 5 %, le nombre de jours de repos est égal à  $227 \times 5 \% = 11,35$  arrondi à 11.

##### **Calendrier des jours de repos** (article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi 98-461 du 13 juin 1998)

Le salarié peut prendre ce repos à son choix dans la limite de la moitié des jours de repos acquis. Les dates de ces jours sont arrêtées en début de période et communiquées à l'employeur pour lui permettre de les intégrer dans le planning d'activité en tenant compte des nécessités de l'organisation du service et en particulier de la continuité du service à la clientèle.

Le solde des jours restant à prendre est fixé par l'employeur.

### **2.1.1.3 Délai de prévenance** (article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi 98-461 du 13 juin 1998)

Le calendrier peut être modifié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de principe de 7 jours. A titre tout à fait exceptionnel, et en fonction de travaux urgents, ce délai de principe pourra être ramené à 24 heures.

## **2.1.2 Annualisation/modulation**

### **2.1.2.1 Variation de l'horaire**

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail pour tenir compte des variations de l'activité de l'entreprise.

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail. Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier sur une période de 12 mois consécutifs de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 45 h sous réserve de respecter une moyenne de 44 heures sur 10 semaines consécutives.

### **2.1.2.2 Calendriers et délais de prévenance**

Sur la période de 12 mois consécutifs, l'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative préalable des variations d'horaires (fixation des périodes de hautes et de basses activités) selon un tableau semestriel ou trimestriel.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée au salarié au moins 21 jours avant le début de la période de référence.

Cette programmation peut être modifiée ou affinée moyennant respect d'un délai de principe de prévenance des salariés de 7 jours sauf cas exceptionnels liés à des travaux urgents.

### **2.1.2.3 Dépassements exceptionnels**

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire et à un repos compensateur conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel des heures supplémentaires sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5 CT).

#### **2.1.2.4 Chômage partiel**

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

### **2.2 Calcul et suivi du temps de travail**

Le temps de travail annuel s'étend sur une période de 12 mois consécutifs pouvant être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

En cas de réduction du temps de travail en cours de période de référence, le temps de travail est calculé prorata temporis.

La durée annuelle du travail en jours et en heures avant toute réduction du temps de travail et à partir d'une référence hebdomadaire de 39 heures est fixée en jours ouvrés.

#### **2.2.1 Durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail**

(Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8-2 alinéa 1er CT).

En jours ouvrés :

Le nombre de jours travaillés sur un an avant toute réduction du temps de travail et à partir d'une référence hebdomadaire de 39 heures est fixé en jours ouvrés comme suit :

$365 \text{ jours} - 104 \text{ (jours de repos)} - 25 \text{ jours (congés payés)} - 9 \text{ (jours fériés)} = 227.$

Le nombre de semaines travaillées est égal à  $227 / 5 = 45,4$  semaines.

Le nombre d'heures travaillées dans l'année est obtenu en multipliant le nombre de semaines par la durée de travail hebdomadaire appliquée dans l'entreprise.

#### **2.2.2 Suivi du temps de travail**

(Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8 alinéa 9 CT duquel il résulte que les conditions de changement des calendriers individuels ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents devront être définies par un accord complémentaires de branche ou d'entreprise).

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en dehors du cadre hebdomadaire et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié, le temps de travail quotidien donne lieu à un relevé manuel ou automatisé contresigné par l'employeur.

Dans le cas où une partie de la réduction du temps de travail est convertie en jours de repos, le salarié reçoit chaque mois un décompte individuel du nombre de jours de repos restant à prendre sur la période.

### **2.3 Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations**

Les signataires incitent les entreprises

- à maintenir purement et simplement la rémunération de base 39 heures en vigueur lors du passage à 35 heures.
- à traiter le salaire des nouveaux embauchés, à qualification et travail égal, dans les mêmes conditions que les salariés en poste.



L'accord d'entreprise détermine le niveau et les modalités de compensation du salaire.

A défaut d'accord d'entreprise, la rémunération mensuelle conventionnelle est maintenue grâce à l'attribution d'une prime de compensation du pouvoir d'achat (PCPA) attribuée dans les conditions ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises de la branche.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de réduction du temps de travail destinée à éviter des suppressions de poste (accords "défensifs"). Toutefois dans ce cas, l'accord d'entreprise doit déterminer les modalités de la rémunération.

### **2.3.1 Eléments constants de salaire**

Dans les entreprises dont l'horaire collectif est de 39 heures et en cas de réduction du temps de travail à 35 heures, les salariés dont la rémunération est fixée conformément au salaire minimum conventionnel bénéficient de l'attribution de la PCPA que la réduction soit assortie ou non du bénéfice des aides prévues par la Loi n° 461-98 du 13 juin 1998.

La PCPA est égale à l'écart entre le salaire minimum conventionnel précédant la réduction du temps de travail et le salaire conventionnel correspondant au temps de travail effectif du salarié après la réduction du temps de travail.

La PCPA n'entre pas dans l'assiette de calcul des majorations de salaire légales, conventionnelles, d'usage ou contractuelles.

La PCPA est réintégrée dans le salaire de base par 1/3 chaque année pendant 3 ans à la date anniversaire de sa mise en œuvre. Elle peut être réintégrée plus rapidement dans le salaire de base sur décision de l'employeur après avis des représentants du personnel s'il en existe, ou par voie d'accord d'entreprise.

La PCPA peut être réduite par réintégration dans le salaire de base en tout ou en partie à hauteur des augmentations individuelles et/ou collectives de salaire par voie d'accord d'entreprise ou, à défaut, sur décision de l'employeur après avis des représentants du personnel, s'il en existe.

### **2.3.2 Prime d'ancienneté**

Afin de maintenir la prime d'ancienneté des salariés dont le temps de travail est réduit, la PCPA est augmentée de la différence entre la prime d'ancienneté précédant la réduction du temps de travail et la prime d'ancienneté correspondant au temps de travail réduit.

### **2.3.3 Bulletin de salaire**

En cas de versement d'une PCPA, dans les conditions prévues au présent article, le bulletin de salaire fait apparaître :

- Le salaire de base conventionnel correspondant au temps de travail réduit (1ère ligne).
- La PCPA (2ème ligne) augmentée du différentiel de prime d'ancienneté tel que calculé en 2.3.2.

### **2.3.4 Lissage de la rémunération**

#### **2.3.4.1 Principe**

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période annuelle (annualisation, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos), la rémunération est lissée. Elle est indépendante du nombre de jours et/ou d'heures travaillés. La rémunération mensuelle des salariés est lissée selon le principe du douzième du salaire annuel de base.

Dans le cadre du présent accord, une journée de travail équivaut à 7 heures, une demi-journée à 3,5 heures.

#### **2.3.4.2 Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte. Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique durant la période de référence, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la rupture sont versées en sus du solde de tout compte sur la base du taux horaire normal, éventuellement majoré.

#### **2.3.4.3 Comptabilisation des absences (Compte de compensation)**

Un compte de compensation individuel est établi faisant apparaître pour chaque mois de travail : le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période haute, le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période basse, le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période normale, l'écart mensuel entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération.

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, le compte de compensation du salarié n'est pas mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il perçoit, sauf en ce qui concerne les périodes d'absence assimilées par la loi à du temps de travail effectif selon le principe défini au paragraphe 2.3.41.

Les jours fériés payés et non travaillés ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif pour le calcul des majorations d'heures supplémentaires à l'exception du 1er mai.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période d'annualisation. La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe.

### **Article 3 DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES**

#### **3.1 Forfait**

Un forfait de salaire peut être conclu sur une base mensuelle ou annuelle dans les conditions ci-après.

Eu égard à son caractère novateur, les parties à l'accord conviennent que le principe de convention de forfait sur une base annuelle sera examiné, en tant que de besoin, au regard des dispositions de la seconde loi à venir sur la réduction du temps de travail à la fin de l'année 1999. Jusqu'à sa survenance, les parties à l'accord préconisent que ce type de convention de forfait respecte les enseignements de la jurisprudence et ne soit en aucune façon défavorable au salarié.

##### **3.1.1 Principes**

L'existence d'une convention de forfait ne se présume pas et ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un Avenant au contrat de travail.

Le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légal et conventionnel, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel du salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail, sur lequel est calculé le forfait, est déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Lorsque le contrat prévoit une durée forfaitaire du travail entraînant un dépassement des contingents conventionnels d'heures supplémentaires, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable expresse de l'inspecteur du travail.

La convention de forfait ne doit en aucune façon être défavorable au salarié.

Un contrôle de la durée du travail doit être mis en place, permettant, le cas échéant, le calcul du repos compensateur légal.

### **3.1.2 Forfait annuel**

#### **3.1.21 Salariés visés**

(Etendu sous réserve de l'application de l'article L.212-15-3 CT qui n'autorise la conclusion de convention de forfait en heures sur l'année que pour les cadres dont les horaires ne sont pas prédéterminés ou pour les salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-15-3 II CT duquel il résulte que la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi devra être fixé par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise).

Le forfait avec référence à un horaire annuel s'adresse à des salariés tels que les techniciens confirmés, appelés à effectuer leurs interventions dans le cadre d'un horaire contrôlable, mais ne s'inscrivant pas dans l'horaire collectif de l'entreprise. Le niveau, l'échelon et le coefficient des salariés visés au présent article doivent être supérieurs à III C 245.

Ces salariés exercent leur mission avec autonomie, sur ordre de leur hiérarchie, mais du fait de leur niveau de compétence, sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs tâches habituelles.

L'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord l'horaire de travail sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, en fonction de la charge de travail, le salarié disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

#### **3.1.22 Rémunération**

(Etendu sous réserve de l'application de l'article L.212-15-4 CT qui dispose que la rémunération afférente à un forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L.212-5 CT).

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail convenue dans le contrat ou son Avenant est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié sur la base annuelle.

La rémunération forfaitaire annuelle tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12 et majoré dans les conditions suivantes :

|                                                                                         |                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Différence entre la durée forfaitaire de travail et l'horaire collectif de l'entreprise | Rémunération forfaitaire annuelle par rapport au salaire minimal conventionnel annuel (mensuel x 12) |
| + 10% au plus                                                                           | + 15%                                                                                                |

Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

**Exemple :**

Un salarié au coefficient 365 se voit proposer un forfait avec référence à un horaire annuel de 1 719 heures. Le salaire minima du coefficient 365 au 1er janvier 1999 est de 12 928 FF. Sa rémunération forfaitaire annuelle doit être au moins égale à :

$$(12\ 928\ \text{FF} \times 12) + 15\ \% = 178\ 404\ \text{FF}$$

Le bulletin de paie doit faire apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération forfaitaire a été convenue (soit la durée annuelle forfaitaire telle que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec le salarié, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne temps (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.227-1 CT en vertu duquel les jours de repos affectés au compte épargne temps, congés payés compris, ne doivent pas excéder 22 jours par an).

Outre cette majoration salariale, les salariés au forfait avec référence à un horaire annuel bénéficient d'une semaine de repos par an.

Le salarié peut affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps, s'il en existe un dans l'entreprise (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.227-1 CT en vertu duquel les jours de repos affectés au compte épargne temps, congés payés compris, ne doivent pas excéder 22 jours par an).

**3.2 Encadrement sans référence horaire**

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises. Les règles ci après doivent être appréciées au regard de la jurisprudence en vigueur comme des dispositions légales postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord et en particulier la loi annoncée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

**3.2.1 Salariés concernés**

(Article étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 CT).

Sont concernés par les dispositions du présent article :

- les personnels hiérarchiquement situés immédiatement en dessous du dirigeant ou de son représentant, disposant d'une large délégation de pouvoirs et qui exercent des fonctions de direction opérationnelles, y compris dans les petits établissements décentralisés ;
- ceux du personnel d'encadrement des services commerciaux et d'après-vente, disposant de délégations de pouvoirs, qui exercent la majeure partie de leur activité professionnelle en missions hors de l'établissement,

sous réserve que soient réunis, en ce qui les concerne, les critères cumulatifs suivants :

- exercice de fonctions de responsabilité,
- réelle liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail,
- importance de la rémunération qui exclut la référence à un horaire précis, déterminé ou commandé.

### **3.2.2 Rémunération**

Le salaire des personnels visés ci dessus peut être fixé sans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paye considérée. Il tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions.

Le salaire mensuel est identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est sans référence horaire.

### **3.2.3 Durée du travail**

A l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels et au chômage de la journée du 1er mai, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération fixée dans les conditions du présent article.

Dans ce cas, lorsque l'horaire collectif de référence est réduit dans l'entreprise, les salariés visés au présent article bénéficient de jours de repos supplémentaires. Le nombre de jours de repos attribués pour une période annuelle est égal au quart du nombre de jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise arrondi au chiffre supérieur.

Une partie de ces jours de repos peut alimenter un compte épargne temps.

Le contrat de travail ou son Avenant prévoyant une telle convention de forfait doit définir la mission ou la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou mission.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, le cas échéant sur une base annuelle.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure, sur l'année, au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multiplié par 12, majoré de 35%. Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année.

## **3.3 Temps partiel**

### **3.3.1 Définition - durée**

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Ainsi, par exemple, lorsque la durée du travail de l'entreprise est de 35 heures hebdomadaires, le temps partiel est limité à 28 heures.

Cette définition est applicable sous réserve de modifications législatives liées en particulier à la définition du temps partiel retenue par la Directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997 (\*).

\* Ces modifications législatives sont intervenues par la Loi du 19 janvier 2000 qui définit le salarié à temps partiel comme celui dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein.

### **3.3.2 Répartition des horaires**

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à deux heures.

### **3.3.3 Modification des horaires (non étendu)**

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

### **3.3.4 Heures complémentaires (non étendu)**

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires rémunérées au taux normal dans la limite de 20% en plus de l'horaire contractuel.

### **3.3.5 Revalorisation**

(Article étendu sous réserve de l'application des articles L.212-4-3 CT).

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat doit être modifié par Avenant sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### **3.3.6 Temps partiel annuel choisi**

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre simple remise en mains propres contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour accéder ou non à cette demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir accepté la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelles sont les périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 8 semaines congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un Avenant au contrat.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises.

Le temps partiel annualisé tel que défini au présent article peut permettre à l'employeur de demander le bénéfice des abattements de cotisations patronales de sécurité sociale prévus par l'article L.322-12 du code du travail.

### **3.3.7 Contrat de travail à temps partiel**

(Article étendu sous réserve de l'application des articles L.212-4-3 CT).

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition dans la semaine ou le mois ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de modification de cette répartition. La durée de la période d'essai demeure la même en jours calendaires que pour un salarié à temps plein. Il doit en outre préciser le nombre d'heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer.

Le contrat doit comporter les éléments suivants :

- Le salarié à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein qui deviendrait vacant ou qui serait créé,
- Les droits à l'ancienneté sont déterminés comme si le salarié travaillait à temps complet,
- Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle continue que le salarié à temps plein.
- Le mode de calcul des congés payés du salarié à temps partiel est le même que celui des salariés à temps plein. Il en est de même pour l'indemnité de congés payés.

## **Chapitre IV – DUREE, DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET SUIVI DE L'ACCORD**

### **a) Suivi :**

Une fois par semestre, une réunion de la Commission Mixte Paritaire sera consacrée au suivi des accords d'entreprise.

### **b) Le présent accord :**

- ne remet pas en cause les accords conclus au sein des entreprises avant sa date d'entrée en vigueur.
- s'applique aux entreprises de la branche à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République.
- est établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du code du Travail, en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

## **ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Le présent accord a pour objet de développer l'épargne de droits que les salariés acquièrent en temps de repos, en vue de permettre d'indemniser des congés spécifiques de fin de carrière ou pour convenance personnelle, ou des congés légaux non rémunérés.

Il est facultatif pour les entreprises pendant la période expérimentale fixée à l'article 3.  
L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Le compte épargne temps est utilisé et clos dans les conditions prévues par l'accord.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises soumises à la Convention Collective Nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes.

### **Article 2 : Cadre juridique**

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 227-1 du code du travail.

### **Article 3 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à titre expérimental.  
Les parties conviennent à l'issue de cette période, de négocier un nouvel accord.

### **Article 4 : Interprétation de l'accord**

La Commission Mixte Paritaire convient de se réunir dans les 30 jours suivant toute demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Commission. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 30 jours suivant la première réunion.

### **Article 5 : Ouverture et tenue du compte**

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise *et titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne temps (non étendu car contraire aux dispositions de l'article L.122-3-3 CT).*

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés à l'article 6, que le salarié entend affecter au compte épargne temps.

Il est tenu un compte individuel, qui est communiqué annuellement au salarié.

### **Article 6 : Alimentation du compte**

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après :

- report des congés payés annuels dans les limites prévues ci-après au 6.1,
- repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues au 6.2,
- jours de réduction du temps de travail, à condition que l'ensemble ne dépasse pas 12 jours ouvrables.

L'employeur peut à tout moment décider de compléter le crédit inscrit au compte d'un salarié, d'une catégorie de salarié ou de la totalité des salariés ; *il peut également décider à tout moment de modifier ou d'interrompre cet abondement (non étendu car contraire aux dispositions de l'article L.227-1 CT).*

#### **6.1 – Congés payés**

Le salarié peut porter en compte au maximum 6 jours ouvrables de congés par an.



Si le compte épargne temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, le salarié peut également porter en compte 6 jours ouvrables au titre de la cinquième semaine de congés payés. Le salarié doit alors informer l'employeur de sa décision de report au plus tard le 1er avril de chaque année.

### **6.2 – Repos compensateur de remplacement**

Le salarié peut affecter au compte épargne temps, dans les limites imposées à l'article 7, le repos compensateur de remplacement se substituant au paiement majoré des heures supplémentaires. Par exemple, six heures supplémentaires majorées au taux de 25% correspondent à sept heures trente.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 décembre de l'année écoulée.

### **6.3 – Limitation**

L'alimentation du compte épargne temps ne peut excéder 22 jours par an pour le nombre total de congés suivants :

- congés payés annuels,
- *repos compensateur au titre de l'article L 212-5-1 du code du travail (non étendu car contraire aux dispositions de l'article L.227-1 CT),*
- jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail (étendu sous réserve de l'application de l'article L.227-1 alinéa 6 CT selon lequel une partie seulement des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut être affectée au compte épargne temps),
- *abondement éventuel (non étendu car contraire aux dispositions de l'article L.227-1 CT).*

### **Article 7 : Procédure de demande de congé**

La demande de congé doit être formulée par écrit au service du personnel de l'entreprise 6 mois au moins avant la date de début du congé souhaitée sauf dispositions particulières pour la prise de congés spécifiques prévus par la loi et sauf accord plus favorable avec le responsable hiérarchique.

L'entreprise doit répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Le responsable hiérarchique peut reporter une fois la demande de congés et le report devra être motivé par écrit.

### **Article 8 : Utilisation du compte**

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après :

#### **8.1 – Congés de fin de carrière**

Les droits affectés au C.E.T et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé en fin de carrière.

Le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé en fin de carrière.

En cas de préretraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au C.E.T sur le temps de travail prévu pendant la préretraite, dans le cas où la réduction de l'horaire de travail à zéro pendant toute la durée de la préretraite progressive ne permet pas la liquidation intégrale des droits, le reliquat du congé de fin de carrière est soldé au terme de la préretraite sur la base de l'horaire pratiqué avant la préretraite.

### **8.2 – Congés pour convenance personnelle**

Les droits affectés au C.E.T peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins deux mois (cette durée de deux mois peut être modifiée par accord). Le salarié doit déposer une demande écrite de congé six mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande,
- soit qu'il la refuse,
- soit qu'il la diffère de six mois au plus, auquel cas toute demande de congé d'au moins six mois formulée après ce délai d'attente devra être acceptée, sous la seule réserve du délai de prévenance de six mois.

### **8.3 – Congés légaux**

Les droits affectés au C.E.T peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser les congés suivants :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail,
- congé de présence parentale prévu à l'article L. 122-28-9 du code du travail,
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail,
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail,
- congé accordé pour briguer ou exercer un mandat public (conseil municipal, Parlement).

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi, ce qui signifie que les droits peuvent également être utilisés en cas de passage à temps partiel pour ces mêmes raisons.

## **Article 9 : Situation du salarié pendant le congé**

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 8 du présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé dans la limite du nombre d'heures ou de jours capitalisés.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au C.E.T n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

### **Article 10 : Statut du salarié en congé**

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

### **Article 11 : Fin du congé**

A l'issue d'un congé visé au point 8.2 et 8.3 du présent accord, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le C.E.T est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

### **Article 12 : Cessation du compte épargne temps**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées à l'article 14, la clôture du C.E.T.

Lorsque la rupture du contrat de travail donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au C.E.T.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat de travail, et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au C.E.T., une indemnité compensatrice d'épargne temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au C.E.T. par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture.

Elle est versée mensuellement par fraction correspondant à l'horaire mensuel de l'intéressé, jusqu'à liquidation totale de la créance. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde, dans les conditions indiquées ci-dessus.

Par dérogation au présent article, il est procédé comme indiqué à l'article 8.1 en cas de mise à la retraite, de départ volontaire à la retraite ou de préretraite progressive.

### **Article 13 : Renonciation au C.E.T. – Liquidation financière**

Le salarié peut renoncer au C.E.T. dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation.

La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Le C.E.T. n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau C.E.T. par le même salarié n'est pas possible avant le délai d'un an suivant la clôture du C.E.T.

Pendant la durée du préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos visés à l'article 6.2. A défaut d'accord écrit ou lorsque cet accord ne porte que sur une partie des droits inscrits au C.E.T., les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables. Ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le C.E.T. étant clos au terme de la dernière fraction.

#### **Article 14 : Transmission du compte**

La transmission du C.E.T, annexée au contrat de travail, sera automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.122-12 du Code du travail.

Le transfert du C.E.T. entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus à l'article L. 122- 12 du Code du travail ne sera possible qu'entre les parties du groupe. Ce transfert sera réalisé par accord signé des trois parties.

#### **Article 15 : Application**

Cet accord compte épargne temps prend effet à compter du 1er janvier 2002.

Les parties conviennent de se revoir avant le 31 décembre 2004 afin d'étudier le bilan du présent accord expérimental.

### **ACCORD DE PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES FROID, CUISINE, CONDITIONNEMENT D'AIR PEI F.C.C.A.**

#### **Article 1 – Objet**

Le présent accord a pour objet de définir, pour la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières pour leur épargne salariale, et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par la loi n°2001-152 du 19 février 2001.

Le présent accord ne peut être modifié que par Avenant négocié au sein de la commission paritaire nationale. Toute demande écrite et motivée de modification, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Cet accord a vocation à être présenté à l'extension dès que possible.

Le règlement du PEI F.C.C.A. est annexé au présent accord et fait partie intégrante du présent accord.

## **Article 2 – Bénéficiaires**

Tous les salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte au PEI F.C.C.A., dans les conditions autorisées par le présent accord. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ainsi que les présidents, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI F.C.C.A. dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 3 – Information des bénéficiaires**

Le présent accord, ainsi que son règlement, sont adressés gratuitement à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective susvisée.

L'employeur dont l'entreprise fait partie du champ d'application de la convention collective susvisée est tenu de porter le texte du présent accord et du règlement à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

## **Article 4 – Choix des organismes gestionnaires**

Après avoir auditionné divers organismes, la Commission Paritaire a décidé de confier la gestion et le développement du PEI F.C.C.A. aux organismes suivants :

- IONIS qui a présenté la gamme EXPANSOR, (labellisée par le CIES) d'INTEREXPANSION pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord,
- MV4 qui a présenté la gamme AXA Génération (labellisée par le CIES – Comité Intersyndical d'Epargne Salariale) d'AXA IM pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord,

AXA IM et INTEREXPANSION sont dénommés les organismes gestionnaires.

Les gérants financiers des organismes gestionnaires s'engagent à privilégier dans leur politique de placement les entreprises socialement responsables et respectueuses de l'environnement.

## **Article 5 – Comité de suivi paritaire**

Un Comité de suivi paritaire est institué. Il se compose de deux collèges de cinq membres chacun choisis parmi les représentants des syndicats de salariés signataire de la Convention Collective de la Branche et parmi les représentants de la direction des entreprises adhérentes.

Les cinq représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales à raison de :

- 1 membre pour la CFDT,
- 1 membre pour la CFTC,
- 1 membre pour la CFE-CGC,
- 1 membre pour la CGT,
- 1 membre pour la CGT-FO.

Les cinq représentants de la direction des entreprises sont membres de la SNEFCCA (Chambre Syndicale Nationale des Entreprises du Froid, d'Equipements de Cuisines Professionnelles et du Conditionnement de l'Air).

Le Comité de suivi paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE composant le portefeuille du PEI. Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouveaux contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés...

Ces informations seront présentées dans un document commun aux deux sociétés de gestion. Ce rapport au comité de suivi sera inspiré des informations contenues dans les rapports annuels de chacun des fonds proposés par le présent plan, adaptées à la vie du P.E.I. F.C.C.A.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion, et des actions engagées pour le développement du PEI F.C.C.A.

Son président est choisi par les représentants des syndicats de salariés. Son mandat est de deux ans renouvelables en cas de décision soumise au vote et d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, chaque membre du Comité de suivi paritaire peut se faire représenter par un membre présent du même collège. Les pouvoirs ainsi délégués sont annexés à la feuille de présence et mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du Comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, doit notamment indiquer les membres convoqués, les membres présents ou représentés, les membres absents.

#### **Article 6 - Durée de l'Accord - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée de un an, renouvelable par tacite reconduction à compter du 1er jour qui suit sa ratification.

Il est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle par lettre recommandée avec accusé réception et en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il pourra être révisé et/ou dénoncé en application du Code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires.

### **Annexe à l'Accord du PEI F.C.C.A. REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES FROID, CUISINE, CONDITIONNEMENT D'AIR**

#### **Article 1 - Création - Cadre juridique**

L'Accord du PEI F.C.C.A, également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, est régi par le présent règlement et par :

- le chapitre III du titre IV du livre IV du Code du Travail ;
- la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances.

Le présent règlement fait partie intégrante de l'accord du PEI F.C.C.A.

Par ailleurs, une convention tarifaire précisant les modalités et les frais du PEI F.C.C.A. sera établie par les organismes retenus.

## **Article 2 – Champ d'application**

Sont visées par le présent règlement toutes les entreprises qui se trouvent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéronautique, Thermique, Frigorifique et Connexes.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises représentées seront désignées sous le terme « l'Entreprise ».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L132-8 du Code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

## **Article 3 – Objet**

Le PEI F.C.C.A. a pour objet :

- de favoriser auprès des salariés des Entreprises citées à l'article 2 du présent règlement, la formation d'une épargne individuelle avec l'aide de leur entreprise,
- de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application,
- d'offrir aux salariés la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

## **Article 4 – Personnel bénéficiaire - Adhésion**

### ***1) Plan d'épargne seul :***

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

### ***2) Participation et plan d'épargne :***

Tous les salariés de l'Entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté peuvent participer au PEI F.C.C.A. :

- de façon obligatoire pour les capitaux provenant des réserves spéciales de participation,
- de façon facultative pour ce qui concerne : les versements volontaires des salariés, tout ou partie de la prime d'intéressement, les capitaux provenant des réserves spéciales de participation au-delà des cinq ans de blocage, les sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement.

Les salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI F.C.C.A. dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'Entreprise en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés selon les mêmes règles d'abondement que celles applicables aux salariés. En aucun cas, ces personnes ne peuvent prétendre au versement de primes d'intéressement ou de participation.

### **Article 5 – Départ définitif de l'entreprise**

Tout salarié quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de son entreprise.

Lors du départ définitif de l'Entreprise dans laquelle le participant a adhéré pour la première fois au PEI F.C.C.A., un livret d'épargne salariale lui est remis en même temps que l'état récapitulatif visé ci-dessus.

Le départ définitif de l'Entreprise entraîne, selon le souhait du salarié notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans le PEI F.C.C.A., lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 15 du règlement,
- soit le maintien de ces avoirs dans le PEI F.C.C.A.,
- soit le transfert des avoirs disponibles ou non, dans les conditions précisées à l'article 11 du présent règlement.

Lorsqu'il est consécutif au départ pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, le maintien des avoirs dans le PEI F.C.C.A. ne permet pas d'effectuer de nouveaux versements tant que le participant ne reprend pas une activité rémunérée dans la branche du froid, de la cuisine ou du conditionnement d'air, hormis le solde d'intéressement pouvant être dû après la radiation des effectifs. En cas de départ à la retraite ou en préretraite, le participant peut continuer d'effectuer des versements, sans pouvoir toutefois bénéficier d'aucun abondement.

### **Article 6 - Alimentation du PEI F.C.C.A.**

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- capitaux provenant des réserves spéciales de participation pendant la durée légale d'indisponibilité de 5 ans,
- capitaux provenant des réserves spéciales de participation au-delà des cinq ans de blocage et versés sans délai. Ces capitaux seront disponibles à tout moment mais ne pourront bénéficier d'un abondement de l'Entreprise,
- versements volontaires des salariés au plan,
- contribution de l'Entreprise au plan (abondement),
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement,
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement,
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou d'entreprise, - sommes disponibles précédemment détenues dans un P.P.E.S.V. ou P.P.E.S.V.I. mais uniquement en cas de rupture du contrat de travail,
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.



## **Article 7 - Versement des sommes au plan – Capitalisation des revenus**

Un formulaire spécifique est réalisé par les deux organismes retenus et sera remis directement aux salariés ou à chaque entreprise qui en font la demande. Le demandeur indique la nature des sommes qu'il souhaite épargner ainsi que l'affectation de ces sommes au sein des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) du PEI F.C.C.A.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

## **Article 8 – Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Dans ce cas et en application de l'article L 443-1-1 du Code du Travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas assujetties à la participation obligatoire aux résultats. Elles pourront facultativement, en application du présent plan d'épargne interentreprises, décider d'appliquer unilatéralement la participation dans leur entreprise.

### *1) Formule de calcul*

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation sera la formule légale à savoir :

$$\text{RSP} = \frac{1}{2} \times (B - 5\%C) \times S/Va$$

Dans laquelle

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France Métropolitaine et dans les départements d'Outre Mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt correspondant.
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis.
- S représente les salaires, c'est-à-dire les rémunérations passibles de la taxe sur les salaires en application de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.
- Va représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

### *2) Répartition*

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés sera calculée, dans la limite des plafonds en application des articles R 442-6 du Code du Travail, selon un choix à effectuer par l'Entreprise :

- (si répartition sur salaire) proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence,
- (si répartition sur temps de présence) proportionnellement à la durée du temps de présence,
- (si répartition uniforme) de manière uniforme,
- (si utilisation conjointe de 2 ou 3 des critères suivants) (uniforme) à hauteur de ..... % répartis de manière uniforme, (présence)..... % répartis proportionnellement à la durée de présence, (salaire) .....% répartis proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence.

Les sommes qui en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la Réserve Spéciale de Participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu exigible, qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Sont assimilées à des périodes de présence, les périodes visées aux articles L 122-26 et L 122-31-1 du Code du Travail (congé maternité, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle). Ces périodes donneront donc lieu à reconstitution du salaire sur la base de celui qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé.

### *3) Versement de la participation*

L'Entreprise verse au plan les sommes provenant de la participation. Le versement doit être effectué avant le 1er jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passé cette date, l'Entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'Economie.

La réserve spéciale de participation pourra être affectée :

- soit à un fonds que l'Entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'Entreprise un droit de créance égal aux sommes versées,
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI F.C.C.A.

En l'absence d'un choix exprimé individuellement par le salarié, les sommes issues de la Participation seront affectées au Fonds commun de placement classé selon la COB dans la catégorie Monétaire.

En outre, l'Entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'article 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001 des ministres chargés des finances et du travail (soit au jour de la signature du présent accord : 80 €).

### *4) Dépôt*

L'Entreprise qui fera le choix de mettre en place la participation dans ce cadre, notifiera auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elle dépend, son adhésion à l'accord de branche.

## **Article 9 - Versements volontaires des salariés**

Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires au PEI F.C.C.A.

Chaque versement doit être au minimum égal à 50 €.

L'affectation au PEI F.C.C.A. entraîne un blocage des sommes pendant cinq ans à compter de chaque versement.

### **Article 10 – Versement des primes d'intéressement**

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit être effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue. Celle-ci est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L 441-6 du Code du Travail.

### **Article 11 – Transfert des avoirs entre plans d'Epargne**

L'opération de transfert d'avoirs entre plans d'épargne est le déplacement de sommes disponibles ou non vers un nouveau plan d'épargne en dehors de toute rupture du contrat de travail. Les transferts ne sont possibles que dans les cas prévus par la loi.

#### ***1) Transfert de sommes précédemment détenues dans un autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises***

Le salarié qui n'a pas demandé la délivrance de ses avoirs détenus dans un précédent plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises lors de la rupture de son contrat de travail, peut demander le transfert de ses avoirs sur le PEI F.C.C.A.

Ce transfert ne peut donner lieu à un versement d'abondement, au titre du PEI F.C.C.A.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

#### ***2) Transfert de sommes détenues dans le PEI F.C.C.A.***

Dans les conditions précisées ci-après, les avoirs des salariés dans le PEI F.C.C.A. peuvent être transférés vers un autre plan d'épargne, à condition que les dispositions du plan receveur permettent cette modalité d'alimentation.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'Entreprise qu'il quitte et l'organisme teneur de compte du PEI F.C.C.A du nom et de l'adresse de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

La liquidation des avoirs par cette opération de transfert entraîne la clôture du compte du salarié.

### **Article 12 – Plafond de versement**

Le montant total des versements annuels effectués par un des bénéficiaires cités à l'article 4 du présent règlement, y compris l'intéressement, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements volontaires y compris l'intéressement mais pas aux sommes provenant de la participation, ni aux sommes transférées précédemment détenues dans un plan d'épargne.

### **Article 13 - Contribution de l'Entreprise au plan – Abondement**

La contribution minimale obligatoire de l'Entreprise consiste en la prise en charge des commissions de souscription prévues par les règlements des fonds communs de placement.

Les entreprises adhérentes au présent plan, peuvent en outre compléter l'épargne de leurs salariés en versant à leur compte individuel un abondement, dans les limites du plafond légal\*, choisi dans les options suivantes :

**1) limitation de l'abondement à la moitié du plafond légal \***

| Option                     | Option 1                        | Option 2                        | Option 3                        | Option 4                        |
|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| <b>Taux d'abondement**</b> | 25 %                            | 50 %                            | 100 %                           | 200 %                           |
| <b>Limite d'abondement</b> | ½ plafond légal<br>soit 1 150 € | ½ plafond légal<br>soit 1 150 € | ½ plafond légal<br>soit 1 150 € | ½ plafond légal<br>soit 1 150 € |

\* Article L 443-7 du code du travail

\*\* du versement de chaque épargnant

**2) limitation de l'abondement au plafond légal \***

| Option                     | Option 5                         | Option 6                         | Option 7                         | Option 8                         |
|----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Taux d'abondement</b>   | 25 %                             | 50 %                             | 100 %                            | 200 %                            |
| <b>Limite d'abondement</b> | Le plafond légal<br>soit 2 300 € | Le plafond légal<br>soit 2 300 € | Le plafond légal<br>soit 2 300 € | Le plafond légal<br>soit 2 300 € |

\* Article L 443-7 du code du travail

\*\* du versement de chaque épargnant

(1) soit 1.150 Euros en juin 2002

(2) soit 2.300 Euros en juin 2002

**Les règles d'abondement retenues par chaque entreprise adhérente seront précisées par ces dernières à Inter Expansion ou Axa Investment Managers avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante. A défaut de précisions dans ces délais, ce sont les règles applicables précédemment qui continueront à s'appliquer.**

**Article 14 – Frais de tenue de compte**

Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue des comptes des salariés porteurs de parts au PEI F.C.C.A.

Ils s'élèvent à :

- 150 € HT pour l'année civile au cours de laquelle l'entreprise ou le salarié adhère au présent plan ;
- 15 € HT par an et par salarié.

Ces frais seront revus annuellement au 1er juillet de chaque année en fonction de l'évolution constatée de l'indice INSEE National - 265 postes des prix à la consommation (Ensemble des ménages - France - base 100 en 1990) au 31 octobre de chaque année par rapport à l'année précédente.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'Entreprise à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les participants qui l'ont quittée, à l'exception des retraités ou préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, dans la mesure où l'Entreprise en a informé l'organisme gestionnaire.

### **Article 15 – Teneur de registre et teneur de comptes conservateurs de parts**

Les entreprises adhérentes au présent plan et les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord décidant d'adhérer directement au présent plan doivent impérativement choisir au moment de l'adhésion comme teneur de registre et/ou comme teneur de comptes conservateur de parts entre :

AXA INVESTMENT MANAGERS  
INTER EXPANSION.

Les modalités de ces choix sont définies dans la convention de gestion prévue à l'article 1 du présent règlement.

### **Article 16 - Modalités de gestion des droits attribués aux salariés**

Les sommes versées en application de l'Article 6 seront affectées au choix des salariés, en totalité aux FCPE régis par l'article L 214-39 du Code Monétaire et Financier, « AXA GENERATION EUROPE ACTIONS », « AXA GENERATION EURO OBLIGATIONS » et « AXA GENERATION MONETAIRE », « EXPANSOR COMPARTIMENTS »

- Le fonds AXA GENERATION MONETAIRE 1, classé dans la catégorie « MONETAIRE EURO » et géré par Axa Investment Managers,
- Le fonds AXA GENERATION EURO OBLIGATIONS 1, classé dans la catégorie « OBLIGATIONS ET AUTRES TITRES DE CREANCES LIBELLES EN EURO » et géré par Axa Investment Managers,
- Le fonds AXA GENERATION EUROPE ACTIONS 1, classé dans la catégorie « FCPE ACTIONS INTERNATIONALES » et géré par Axa Investment Managers
- Le fonds EXPANSOR COMPARTIMENTS proposant les compartiments suivants
  - EXPANSOR COMPARTIMENT I classé dans la catégorie « ACTIONS DE PAYS DE LA ZONE EURO » et géré par la société INTER EXPANSION,
  - EXPANSOR COMPARTIMENT III classé dans la catégorie « OBLIGATIONS ET AUTRES TITRES DE CREANCES LIBELLES EN EURO » et géré par la société INTER EXPANSION
  - EXPANSOR COMPARTIMENT IV classé dans la catégorie « MONETAIRE EURO » et géré par la société INTER EXPANSION.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de la Commission des Opérations de Bourse, aux signataires du plan et à chaque salarié.

A tout moment les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

## **Article 17 - Indisponibilité des droits**

### ***1) indisponibilité***

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans à compter de chacun des versements.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées en application du dixième alinéa de l'article L 442-5 seront prises en compte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé d'être couvertes par les dispositions de l'article 8 du présent règlement, la période de blocage de toute part acquise au cours d'une année civile débute le 1er jour du quatrième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition et ce quelle que soit la nature des versements.

Pour les autres, la période de blocage débute le 1er juillet de chaque année pour toute part acquise au cours d'une année civile.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social de 2% dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

### ***2) levée anticipée de l'indisponibilité***

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de l'indisponibilité des sommes versées sur le P.E.I. dans les cas prévus à l'article R 442-17 du Code du Travail, soit :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- f) Cessation du contrat de travail et/ou mandat social,
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de levée anticipée de l'indisponibilité doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou de mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement dans lesquels elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

### **3) Cas particulier**

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'Entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'Entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L.143-11-3 du code du travail.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de six mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts.

## **Article 18 – Conseils de surveillance**

Conformément à l'article 214-39 du Code Monétaire et Financier, il est institué un Conseil de Surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné ci-dessus.

Le Conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel et est constitué comme suit :

### **1) FCPE Axa Génération**

Pour les fonds gérés par AXA IM, le Conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

- cinq membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, soit un membre désigné par organisation syndicale représentative au sens des articles L. 132-2 et L 133-2 du Code du travail.
- deux membres représentant l'ENTREPRISE, élus par les entreprises adhérentes.

La durée du mandat est fixée à cinq exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du Conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Afin de permettre au Conseil de surveillance de ces trois fonds d'exercer efficacement sa mission de contrôle et de représentation des salariés porteurs de parts dans le cadre de la gamme AXA Génération des FCPE labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, un Comité technique de suivi regroupant les Conseils de surveillances de chacun des Fonds concernés est constitué.

A cet effet, les Conseils de surveillance désignent parmi leurs membres, pour la durée de leur mandat de membre du Conseil de surveillance, leurs représentants au Comité technique, le Comité technique étant constitué de 8 représentants des salariés porteurs de parts et de 4 représentants des entreprises.

## **2) FCPE Expansor**

Pour le fonds « EXPANSOR COMPARTIMENTS », le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire du PEI,
- 1 membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord.

La durée du mandat est fixée à 2 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

Conformément à l'article L 444-1 du Code du Travail, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés bénéficieront, dans les conditions et les limites prévues à l'article L 451-3, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

### **Article 19 - Information des salariés**

Indépendamment de la publicité prévue pour le PEI F.C.C.A., ainsi que du rapport présenté chaque année au Comité Paritaire de Suivi, la société de gestion, ou par décision de l'Entreprise, l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de ses versements,
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles,
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'Entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 444-5 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R.444-1-3 du Code du travail.

### **Article 20 - Litiges**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation devant les tribunaux compétents, les signataires du présent règlement s'efforceront de résoudre les litiges afférents à son application.



## **Article 21 –Durée et modification**

Le présent règlement est conclu pour une durée identique à celle de l'Accord du PEI F.C.C.A. Il pourra être modifié à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette modification devra être effectuée au moins 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice civil suivant. La demande devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires.

## **Article 22 - Publicité**

Le présent règlement est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle par lettre recommandée avec accusé réception et en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il sera affiché dans chaque entreprise sur les emplacements réservés à cet effet.

|                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AVENANT N°40 RELATIF A LA<br/>FIXATION DES SALAIRES MINIMA, DES PRIMES<br/>D'ANCIENNETE ET DE L'INDEMNITE D'ASTREINTE</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ARTICLE 1 :** Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage , de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent Avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

**ARTICLE 2 :** Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

**ARTICLE 3 :** La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de la façon suivante par rapport à la grille du 1<sup>er</sup> juillet 2005 :

Niveau Ia 176 : + 4.26 %

Niveau Ib 181 : + 4.06 %

Niveau Ic 186 : + 3.96 %

Niveau II : + 3.80 %

Niveau III à VII : + 2 %

**Cette nouvelle grille est applicable à compter du 1er juillet 2006.**

**ARTICLE 4 :** La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, est fixée à **7,00 € à compter du 1er juillet 2006.**

**ARTICLE 5 :** Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n°24 du 16/06/99, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant 01/09/01).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

**GRILLE DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
AU 01/07/2006**

| <i>Niveau</i> | <i>Echelon</i> | <i>Coefficient</i> | <i>Salaire Minimum Garanti Mensuel<br/>Base 151,667 h (euros)</i> |
|---------------|----------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>I</b>      | <b>A</b>       | <b>176</b>         | <b>1 274,06</b>                                                   |
| <b>I</b>      | <b>B</b>       | <b>181</b>         | <b>1 274,80</b>                                                   |
| <b>I</b>      | <b>C</b>       | <b>186</b>         | <b>1 276,83</b>                                                   |
| <b>II</b>     | <b>A</b>       | <b>195</b>         | <b>1 278,09</b>                                                   |
| <b>II</b>     | <b>B</b>       | <b>205</b>         | <b>1 281,34</b>                                                   |
| <b>II</b>     | <b>C</b>       | <b>210</b>         | <b>1 284,58</b>                                                   |
| <b>III</b>    | <b>A</b>       | <b>225</b>         | <b>1 313,57</b>                                                   |
| <b>III</b>    | <b>B</b>       | <b>235</b>         | <b>1 371,90</b>                                                   |
| <b>III</b>    | <b>C</b>       | <b>245</b>         | <b>1 430,23</b>                                                   |
| <b>IV</b>     | <b>A</b>       | <b>260</b>         | <b>1 517,90</b>                                                   |
| <b>IV</b>     | <b>B</b>       | <b>280</b>         | <b>1 634,55</b>                                                   |
| <b>IV</b>     | <b>C</b>       | <b>300</b>         | <b>1 751,37</b>                                                   |
| <b>V</b>      | <b>A</b>       | <b>320</b>         | <b>1 861,36</b>                                                   |
| <b>V</b>      | <b>B</b>       | <b>340</b>         | <b>1 977,85</b>                                                   |
| <b>V</b>      | <b>C</b>       | <b>365</b>         | <b>2 123,15</b>                                                   |
| <b>VI</b>     | <b>A</b>       | <b>390</b>         | <b>2 268,61</b>                                                   |
| <b>VI</b>     | <b>B</b>       | <b>430</b>         | <b>2 501,27</b>                                                   |
| <b>VI</b>     | <b>C</b>       | <b>460</b>         | <b>2 675,70</b>                                                   |
| <b>VII</b>    | <b>A</b>       | <b>500</b>         | <b>2 908,53</b>                                                   |
| <b>VII</b>    | <b>B</b>       | <b>600</b>         | <b>3 490,20</b>                                                   |
| <b>VII</b>    | <b>C</b>       | <b>700</b>         | <b>4 071,87</b>                                                   |

**VALEUR DES POINTS POUR CALCUL DE L'ANCIENNETE ET DE L'ASTREINTE**

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 7,00 €